



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
อัยการสำนักงานอัยการภาค 9

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

อติตยา วิโรจนะ

Atitaya Virojana

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2566



**อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 9**

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

อติตยา วิโรจนะ

Atitaya Virojana

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2566

ชื่อสารนิพนธ์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

ผู้เขียน นางสาวทิตยา วิโรจนะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกุลมุกดา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกุลมุกดา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกุลมุกดา)

ประธานคณะกรรมการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

| | |
|---------------|--|
| ชื่อสารนิพนธ์ | อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 |
| ผู้เขียน | นางสาวทิตยา วิโรจนะ |
| สาขาวิชา | รัฐประศาสนศาสตร์ |
| ปีการศึกษา | 2565 |

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค 9 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 2)ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3)ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีคุณธรรม และด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 55.20

| | |
|----------------------|---|
| Minor Thesis | Influence of Organizational Culture Affecting the Performance of Administrative Officers of the Public Prosecutor's Office Region 9 |
| Author | Miss Atitaya Virojana |
| Major Program | Public Administration |
| Academic Year | 2565 |

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 aspect, followed by the time aspect and operation efficiency, respectively. 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.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆาณีย์ช. บุญพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารณา หลีกภัย ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งวิชาความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากอาจารย์ทุก ๆ ท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอขอบพระคุณ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจ สำนักงานอัยการสูงสุดที่สนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาใน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานอัยการสูงสุดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา และนำไปพัฒนาต่อไป

อติศยา วิโรจนะ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อ | (3) |
| ABSTRACT | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ | (5) |
| สารบัญ | (6) |
| รายการตาราง | (8) |
| รายการภาพประกอบ | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 3 |
| 1.3 สมมุติฐานการวิจัย | 3 |
| 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย | 3 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 7 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | 15 |
| 2.3 บริบทสำนักงานอัยการภาค 9 | 25 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 36 |
| 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 44 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 45 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 45 |
| 3.2 เครื่องมือในการวิจัย | 46 |
| 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย | 47 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 48 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 49 |

สารบัญ (ต่อ)

| | | หน้า |
|----------------|---|------|
| บทที่ 4 | ผลการวิจัย | |
| | 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 51 |
| | 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| | 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| บทที่ 5 | สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย | 76 |
| | 5.2 อภิปรายผลการศึกษา | 80 |
| | 5.3 ข้อเสนอแนะ | 82 |
| | บรรณานุกรม | 85 |
| | ภาคผนวก | 55 |
| | ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือการวิจัย | 90 |
| | ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 103 |
| | ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 109 |
| | ประวัติผู้เขียน | 118 |

รายการตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 1 | แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 53 |
| 2 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด | 55 |
| 3 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี) | 56 |
| 4 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ) | 56 |
| 5 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (มีคุณธรรม) | 58 |
| 6 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) | 59 |
| 7 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) | 60 |
| 8 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (ความร่วมมือร่วมใจ) | 61 |
| 9 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด (พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้) | 62 |
| 10 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 | 63 |
| 11 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านคุณภาพของงาน | 64 |
| 12 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านปริมาณงาน | 65 |
| 13 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านเวลา | 65 |

รายการตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 14 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านค่าใช้จ่าย | 66 |
| 15 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 | 67 |
| 16 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ | 67 |
| 17 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ | 68 |
| 18 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา | 68 |
| 19 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 69 |
| 20 | ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน | 69 |
| 21 | ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 | 70 |
| 22 | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 | 71 |
| 23 | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 | 72 |

รายการภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | | หน้า |
|-----------|------------|------|
| 1 | กรอบแนวคิด | 44 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน มีปัจจัยที่สำคัญด้วยกันหลายปัจจัย แต่สิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่น คือ การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมให้กับทรัพยากรบุคคลได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านวิชาการต่าง ๆ แล้ว การรักษามูลค่าของบุคลากรไว้ก็ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากจะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดังศักยภาพของตนเอง ออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำให้อุบัติการณ์เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีทางปฏิบัติของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรเป็นมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร อันประกอบด้วยพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยมสัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร ซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับ และยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสารการลอกเลียนและการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ผลักดันให้คนแสดงออกถึงพฤติกรรมในเชิงบวก เป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ เกิดความพยายามอย่างมากที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญบริหารจัดการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการชื่อเสียง ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือและความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรด้วย วัฒนธรรมองค์กรจึงถือว่ามีสำคัญอย่างมากต่อการทำงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน

สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่บัญญัติให้องค์กรอัยการ เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญและมีหน่วยราชการที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคลากร งบประมาณ และการดำเนินการด้านอื่นๆ มีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ถือเป็น

หน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีนโยบายการบริหารงานของ อัยการสูงสุดคนที่ 16 (นายสิงห์ชัย ทินินซ้อน) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากร บุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2565 ไว้ว่า “ยกระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อ ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนภารกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธา ของประชาชนรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร” มีวัฒนธรรม ขององค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด 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) พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) ร่วมกันเป็น LOYALTY ที่มีความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565) เห็นได้ว่าสำนักงาน อัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการภาค 9 หน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดมีบุคลากร เพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคลากรดึงศักยภาพ การปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร การที่บุคลากรจะเกิดความร่วมมือร่วมใจได้ นั้นส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติขององค์กร หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำให้ บุคลากรยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถ นำงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาการปฏิบัติงานตุลาการให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยไปเป็นข้อมูล และแนวทางในการปรับใช้ พัฒนา วัฒนธรรมองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกเฉพาะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการธุรการ 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 154 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด LOYALTY ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้

ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการธุรการจำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการธุรการ หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ ยกเว้น ข้าราชการอัยการ

สำนักงานอัยการภาค 9 หมายถึง เป็นส่วนราชการในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด รับผิดชอบในด้านการบริหารกำกับดูแลสำนักงานอัยการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ 7 จังหวัด คือ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีทางปฏิบัติตนของกลุ่มคนในองค์กร อันประกอบด้วยพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์ ภาษาที่ใช้ และบรรทัดฐาน ที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ และยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสารการลอกเลียนและการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความเป็นพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจ และให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน

วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) 7 ประการ คือ

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

2. **เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country)** หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางกฎหมายโดยคำนึงผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนและสังคม ให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน ให้ประชาชนได้รับสิทธิทางกฎหมายอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้ประชาชน โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุณประโยชน์ของประเทศไทย

3. **มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity)** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่และครองตน ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาคเที่ยงธรรมเป็นกลาง คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กร

4. **ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่มีความทันสมัย และมีมาตรฐานมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงร่วมสรรค์สร้างความคิด และนวัตกรรม มีการประเมินสมรรถนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และก่อให้เกิดคุณประโยชน์กับสังคม ประเทศไทย

5. **มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็ว และถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและ

เพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

6. **ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together)** หมายถึง ตำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจัง แสดงออกซึ่งความจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติ ห้อยยซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

7. **พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องนำวัฒนธรรมองค์กร “LOYALTY” ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไปใช้เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นแนวยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ โดยผลการปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพ ปริมาณ และทันต่อเวลา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและยอมรับได้ ประกอบด้วย

1. **คุณภาพของงาน (Quality)** หมายถึง คุณค่าของผลการปฏิบัติงานที่ควรแก่การยอมรับ ไม่เกิดการผิดพลาด ปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบและคำสั่งขององค์กร
2. **ปริมาณงาน (Quantity)** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนและเวลาที่กำหนดให้ ปฏิบัติงานสำเร็จครบถ้วน โดยปริมาณงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต
3. **เวลา (Time)** หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จัดสรรเวลาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม วางแผนการปฏิบัติงานด้วยเทคนิคที่รวดเร็ว
4. **ค่าใช้จ่าย (Cost)** หมายถึง ต้นทุน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีความเหมาะสมกับ รู้จักดูแลรักษาทรัพยากร นำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 บริบทสำนักงานอัยการภาค 9
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทุ่มเทเพื่อผลการปฏิบัติงานของตน เป็นการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจ ต่อตนเององค์กรและลูกค้า

วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลอย่างความสามารถและความพร้อม มีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตน โดยคล่องแคล่ว มีระเบียบ มีหลักเกณฑ์ในปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพมาตรฐาน

สมคะสิริ บำรุงเขาว์เกษม (2561) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้ทรัพยากรบุคคล บุคลากร เงิน และสิ่งของทางกายภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีความคล่องแคล่ว ชำนาญจนสามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่ได้คุณภาพ ใช้วิธีที่ดีที่สุด เวลาสั้นที่สุด และประหยัดต้นทุนและจะรับรู้ผลของประสิทธิภาพได้จากการประเมินผล

สิรินภา ทาระนัด (2561) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด

ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่าการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีคุณภาพงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างสรรค์งาน หรือทำงานออกมามีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ที่เหมาะสมกับงาน ด้วยความถูกต้อง มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน ทันเวลา และได้มาตรฐาน

สรุปประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐานและคุณภาพ สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ โดยทันเวลาที่กำหนด เกิดความถูกต้อง และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และถือเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยผลผลิต หรือบริการที่มีขึ้น เกิดความน่าพึงพอใจทั้งต่อลูกค้าและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนายิ่งขึ้น มีดังนี้ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ ด้านความต้องการของผู้ใช้บริการ ลูกค้า เช่น สภาพคล่องทางการเงิน ธนาคาร ภาวะทางการเงิน ความสามารถในการซื้อของลูกค้า สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วัฒนธรรม พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร สายการบังคับบัญชา บรรยากาศการทำงาน การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน ของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สถานที่ตั้งขององค์กร ที่ดิน อาคาร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ใช้ รวมถึงศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากร ที่ถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ควรมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรประกอบด้านตัวบุคลากร จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านปรัชญา อุดมการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มความสามารถในการเผชิญกับปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เป็นต้น

4. กระบวนการขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญรองจากองค์ประกอบด้านบุคลากร คือ การดำเนินงานในทุกขั้นตอนที่สามารถทำให้เกิดผลผลิต และการบริการที่ประทับใจ ทุกชั้นของกระบวนการเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างการทำงานขององค์กร การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินและควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาทุกๆด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยทั้งหมดถือกระบวนการที่สำคัญขององค์กร

สมพิศ สุขแสน (2556 อ้างถึงใน ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559) ได้เขียนในเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วที่สุด ทำเวลาได้ดีที่สุด ไม่ล่าช้า ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เมื่อเกิดการมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา ควรทำให้เสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ ส่วนในด้านงานบริการ ควรมีการพัฒนาให้สามารถให้บริการผู้มารับบริการได้แบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (One Stop Service) การปฏิบัติงานด้วยความฉับไวจึงถือเป็นคนที่มีประสิทธิภาพ

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง ปฏิบัติงานให้เกิดความผิดพลาดในงานน้อยที่สุด แต่ควรมีความแม่นยำในด้านกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ อีกทั้งไม่ประมาท เลินเล่อจนทำให้งานและองค์กรเกิดความเสียหาย จึงต้องตรวจทาน ความถูกต้องของงานก่อนเสมอ

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานเป็นอย่างดี ไม่ใช่เพียงแต่มีวุฒิการศึกษาเท่านั้น การมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ ต้องรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ใหม่ใหม่ดังคำกล่าวที่ว่า "No one is too old to learn" หรือที่เรียกว่า "พวคน้ำไม่เต็มแก้ว" เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากองค์กร จากผู้อื่น จากอินเทอร์เน็ต โดยเรียนให้ "รู้จริง และรู้แจ้ง" และนำความรู้มาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึง ความรอบรู้ ครอบด้าน จากการได้เห็น และได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว เช่น เป็นแพทย์มาระยะเวลานาน เป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เป็นระยะเวลานาน สิ่งเหล่านี้เรียกว่า "ผู้มีหัวโมงบินสูงในการทำงาน" คนเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ประสบการณ์สูง การทำงานผิดพลาดน้อย องค์กรควรหาแนวในการรักษาไว้ซึ่งบุคคลเหล่านี้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้อยู่ในองค์กรนานที่สุด และสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ ๆ ริเริ่ม หามุมมองแปลกใหม่ออกไป ที่เรียกว่า "นวัตกรรม" เพื่อนำมาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบใหม่ คิดปรับปรุงอาคาร

สถานที่ให้ทันสมัยมากขึ้น เป็นรูปแบบใหม่ เป็นต้น คนที่ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ หรือ มองไปข้างหน้า เพื่อเกิดการพัฒนาลดเวลาที่เราเรียกว่ามี "วิสัยทัศน์" (Vision) ถือเป็นคนที่มีประสิทธิภาพ

พัชรารักษ์ กระบวนรัตน์ (2546 อ้างถึงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, 2556) กล่าวถึงแนวคิดของ ฮาร์ริงตัน (Harington) ซึ่งกำหนดหลักการการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการดังนี้

1. กำหนดแนวคิดในการทำงาน และทำความเข้าใจ
2. พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน โดยใช้สามัญสำนึก
3. ให้คำแนะนำ คำปรึกษาอย่างถูกต้อง
4. มีระเบียบวินัยในการทำงาน
5. มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
6. มีความน่าเชื่อถือในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพและมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. มีการแจ้งให้ทราบก่อนการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จคล่องทันเวลา
9. งานที่ออกมาได้มาตรฐาน
10. สามารถนำการดำเนินงานยึดเป็นมาตรฐานได้
11. มีมาตรฐานการทำงานที่สามารถนำมาใช้ในการฝึกสอนงานได้
12. ผลงานที่ออกมาดี ควรให้บำเหน็จ

บุศรา สุกพิพัฒน์ (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) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรวางไว้ โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณตามความเหมาะสม หรือที่ระบุไว้ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และมีการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม อยู่ในพื้นฐานความถูกต้อง ทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด จัดสรรงบประมาณ หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

วารสาร คอซาคูล (2552 อ้างถึงใน วิชาการธรรม เล็งสาย, 2561) แบ่งตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำตามหน้าที่ และรับผิดชอบสิ่งที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความเข้าใจในงาน ความเข้าใจคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปริมาณงานที่ทำ ความถูกต้องแม่นยำของผลงาน และการประสานงาน รวมถึงความร่วมมือร่วมใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรที่มีบุคลากรไม่ว่าจะมากหรือน้อย
2. ด้านต้นทุน หมายถึง ทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรที่ใช้ในการให้บริการ หรือการผลิต เป็นมูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน เป็นค่าใช้จ่ายในรูปแบบเงินสด หรือในรูปแบบอื่น จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้า หรือบริการที่จะมาเป็นผลผลิตขององค์กร หากองค์กรมีต้นทุนต่ำก็จะได้กำไรสูง ต้นทุนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจ เพราะต้นทุนคือค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ และผลตอบแทน
3. ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้

ปัจจัยหลักที่ช่วยทำให้บุคลากรทำงานดีและมีประสิทธิภาพ

1. เพื่อนร่วมงานที่ดี คือ การปฏิบัติงานหรือทำงานนั้น บุคลากรจะต้องรู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้ตัวเองอยู่เสมอ ประพฤติตนให้เป็นที่รักของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน หากบุคลากรนั้นๆ เพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข และยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าให้กับตนเอง มีจิตใจที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถทำให้ได้รับความช่วยเหลือในยามที่ตนเองเกิดปัญหา หรือมีอุปสรรคให้แก้ไข
2. มารยาทในการปฏิบัติงาน รู้จักรักษามารยาทในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบ เคารพผู้อื่น สามารถทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อุปสรรคในการปฏิบัติงานลดน้อยลง หากรู้จักมารยาทในการเคารพผู้อื่น ผู้อื่นก็จะปฏิบัติกับเราอย่างมีมารยาท เคารพในความเป็นคน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประพฤติตนโดยรู้ว่าอะไรควรและอะไรไม่ควร
3. บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น และยังสามารถทำให้เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีรอยยิ้มให้กับผู้อื่นเสมอ ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงมิตรไมตรี หากทุกคนในองค์กรมีความสุข ก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มนุษย์สัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น สามารถขอความช่วยเหลือยามเกิดปัญหาได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เพราะเขารู้ว่าเราก็น่าจะช่วยเหลือเขายามเกิดปัญหาเช่นกัน หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานขององค์กรก็จะเกิดประสิทธิภาพมาก จัดการองค์กรได้ง่ายมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีอยู่หลายวิธี ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีใด แต่สิ่งที่สำคัญที่พึงคิดถึงเสมอ คือการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องเกิดจากความสุขควบคู่กันไปกับการปฏิบัติงาน หากรู้สึกเบื่อหน่ายกับการปฏิบัติงาน เราต้องเริ่มคิด พิจารณาแล้วว่าเราจะต้องแก้ปัญหอย่างไร จึงสามารถทำให้กลับมามีความสุขในการปฏิบัติงานได้อย่างเดิม เพื่อให้ผลงานของเรากลับมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) (เอกสารจากเว็บไซต์)

สมใจ ลักษณะ (2552 อ้างถึงใน วิจิตรรัตน์ ชะเอม, 2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ เรียนรู้ในการใช้กลวิธี หรือเทคนิคในการทำงาน คิดค้นดัดแปลงวิธี พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจต่อองค์กร เป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพ และเพิ่มผลงานให้ได้ปริมาณมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า การชำระไว้ซึ่งบุคลากร บริหารจัดการงาน ไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี ประหยัดทรัพยากรต่างๆ ประหยัดเวลา และบุคลากรขององค์กร ระบบการดำเนินการที่เอื้อต่อผลผลิตที่ได้ และการบริการให้ได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถในการดำเนินงาน โดยใช้กลยุทธ์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ หรือเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวดเร็ว สำเร็จลุล่วง เกิดอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความสุขใจในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน วิจิตรรัตน์ ชะเอม, 2563) กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยรูปแบบการจูงใจมี 3 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

1.1 รางวัล และค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หากบุคลากรมีการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ

1.2 รางวัล และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การจัดสรรเครื่องอำนวยความสะดวก รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นต้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษา อบรม สัมมนา ให้ได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่มีเกียรติ และสามารถสร้างผลงานที่น่าประทับใจ ลักษณะของการให้รางวัล และค่าตอบแทน อันดับแรกควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ที่มีความต้องการแตกต่างกันไป เป็นการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร รางวัลที่มอบให้บุคลากรนอกจากต้องตรงกับความ ต้องการแล้ว ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการในการให้รางวัล ควรเป็นรางวัลที่ถือว่ามีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ มีการจัดสรรให้ ด้วยความเป็นกลาง อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างกันไปของบุคลากร

2. การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญในการจูงใจบุคลากรด้วยงานคือ การใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนให้องค์กร ให้ความร่วมมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจูงใจด้วยงาน ควรมีความประยุกต์สร้างสรรค์ เน้นการมอบหมายงานให้ ทำทาทความสามารถของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานได้โดยมีอิสระในตนเอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ความสำเร็จด้วยตนเอง ความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่ได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ ให้บุคลากรได้ทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นการหลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย

2.2 ขยายขอบเขตงานและเนื้อหา คือ แสดงความไว้วางใจต่อบุคลากร และเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของเขา มอบหมายอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความท้าทายที่แปลกใหม่

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

3.1 ใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนทุกคนมุ่งมั่นจะทำให้สำเร็จ

3.2 ทุกคนมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารในทุกๆระดับ ใช้การตัดสินใจจากสายการบังคับบัญชาระดับล่างขึ้นบน ไว้วางใจ มอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่ถือเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่สุด มีการสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบน ในทิศทางนโยบาย แนวทางการดำเนินการที่บุคลากรต้องการ ทุก

ฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ความต้องการของบุคลากร ให้ความสำคัญ และสนองความต้องการของบุคลากร เช่น ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส การจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความไว้วางใจบุคลากร ดำเนินการด้วยตนเอง คำนึงแก่ผลตามเป้าหมาย และให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าด้วยการจัดให้เขาได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ อบรมความรู้ใหม่ๆ ในรูปแบบการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การแบ่งงานให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ประเมินผลและติดตามด้วยวิธีธรรมชาติ เช่น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นหมู่คณะเพื่อให้เกิดความภูมิใจร่วมกัน เมื่อผลงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย พร้อมช่วยกันปรับปรุงแก้ไข

โรเบิร์ต อี เคลลี (Robert E. Kelly อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย กลยุทธ์ 9 ประการ ดังนี้

1. ผู้ริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างจากงานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน เป็นการคิดค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ที่ความแตกต่างให้กับเป้าหมายขององค์กร และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้
2. เครือข่าย (Networking) กล่าวคือ ใช้งานจากเครือข่ายการปฏิบัติงานที่มีเพื่อช่วยในเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. จัดการตนเอง (Self-Management) การบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเองได้ดี ลงมือปฏิบัติทันที โดยการคาดการณ์ล่วงหน้า ไม่รอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นก่อน มองงานภาพรวมได้ดี ถือเป็นความสามารถที่บุคลากรสามารถจัดการกับตนเองได้อย่างดี
4. ทักษะ (Perspective) การที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความเชื่อมั่นในทักษะของตนเอง และคำนึงถึงทักษะของผู้อื่นร่วมกัน เป็นการเปิดมุมมองในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งทักษะของลูกค้า
5. ผู้ตาม (Followership) รู้จักคล้อยตามผู้อื่น รับผิดชอบ เพราะการทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่ทำตัวโดดเด่น เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพ
6. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง รู้จักเข้าใจความรู้สึก และความสนใจของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมในด้านที่ดี ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ ความชำนาญ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี

7. ทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานเป็นทีม หากทีมงานสามารถประสานการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยดี ผลงานที่ออกมาจะเกิดประสิทธิภาพ หรือระหว่างทีมต่าง ๆ ในองค์กรมีความเกื้อกูลต่อกัน ก็สามารถเกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ตติยา ผาสุก (2559) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบความคิด ค่านิยม และความเชื่อ ที่เกิดมาจากการเรียนรู้ จากการอยู่ร่วมกันของบุคลากร เกิดเป็นแบบแผนการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร และจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ที่ดีงามของบุคลากร ในองค์กรที่เรียนรู้ และปฏิบัติตามกันจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามความเชื่อ แนวปฏิบัติแบบแผนของแต่ละองค์กรยึดถือปฏิบัติตามกัน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้

พินิจดา คำกรฤชา (2560) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร เป็นแนวปฏิบัติ และส่งต่อรุ่นสู่รุ่น วัฒนธรรมองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ กระแส และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นบรรทัดฐานการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักขององค์กร

สิริภพ กุศลสระ (2560) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ค่านิยม แนวคิด ความเชื่อ เป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติ และสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ๆ โดยแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป องค์กรต่าง ๆ จัดสร้างระเบียบแบบแผนให้ สมาชิกได้ปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรถือว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากร

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ เป็นแบบแผน และเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ทั้งทางความคิด ความเชื่อ รวมถึงค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพสูง

วัลลภ บุตรเกต (2562) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนแนวทางการปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ รวมถึงประเพณีที่ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลา ยาวนาน สามารถส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร คนส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นต่อไป ให้ทุกคนปฏิบัติร่วมกัน เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ที่ได้วางไว้ ซึ่งทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

สรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมขององค์กรที่เป็นแนวทางที่ยึดถือปฏิบัติ ต่อกันของคนในองค์กร เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนคนในองค์กรเชิงพฤติกรรม สามารถ สืบทอดไปสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรักและสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ในการ ปฏิบัติงาน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

รัตนสุคนธ์ สมนึก (2557) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดทัศนคติ ที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร เป็น มุมมอง แนวคิด ของบุคลากรทั้งหลาย เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีพฤติกรรมในแนวทางเดียวกันทั้ง องค์กร และก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ดำเนินภารกิจขององค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเป็นกาวที่ยึดให้บุคลากร หรือองค์กรมีกลมเกลียว สามัคคี ไม่แตกสลาย ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร มีหน้าที่ ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นทีมเกิดความสำเร็จ และสามารถช่วยให้บุคลากรใน องค์กร เกิดความรัก และความผูกพัน และเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

Brown (1993 อ้างถึงใน นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560) ได้อธิบายความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่า รวมถึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่ มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อทัศนคติ ความรู้สึก ความพึงพอใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและองค์กร และสามารถดึงศักยภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับ องค์กร การบริหารงานในองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น แม้ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญมาก คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรม องค์กรถือเป็นแนวทางที่ผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรในองค์กร นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล สรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับ องค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร ไปในทางที่ดี เพื่อสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hellriegel, Sloc & Woodman (1995 อ้างถึงใน นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560) อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้เรื่องราว หรือประวัติศาสตร์ขององค์กรนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อนำมาเป็นแนวทาง และบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานในอนาคต
2. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมภายใต้เป้าหมาย และเป็นค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางตามที่องค์กรต้องการ
3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐาน และพฤติกรรมในการควบคุมบุคลากรในองค์กรให้มีการปฏิบัติ และพฤติกรรมในแนวทางที่พึงปรารถนา
4. วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการผลิตโดยตรง
5. วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดเอกลักษณ์ ยิ่งมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดก็จะสามารถทำให้บุคลากรได้รับรู้ และเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

Robbins (2003 อ้างถึงใน ฉัฐพร กังวานสิงหนาท, 2558) อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) คือ การที่บุคลากรได้รับ โอกาสให้เป็นคนที่ยึดสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้
2. การมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (Attention to Detail) คือ การที่องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรจะมีความใส่ใจในรายละเอียดของงานที่มอบหมาย สามารถวิเคราะห์งานเพื่อให้งานเกิดความ ความถูกต้อง แม่นยำ และมีความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน
3. การมุ่งเน้นความสำเร็จในการดำเนินงาน (Outcome Orientation) คือ การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงาน หรือผลผลิตที่ต้องการ มากกว่ามองด้านกระบวนการ หรือเป็นการใช้เทคนิคที่ทำให้ประสบผลลัพธ์ที่ต้องการ
4. การมุ่งเน้นบุคลากร (People Orientation) คือ การที่ผู้บริหารวิเคราะห์ถึงความ ต้องการของบุคลากร เพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
5. การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือ การดำเนินการที่กิจกรรมต่าง ๆ ถูกจัดให้เป็นการทำงานแบบทีมมากกว่าแบบรายบุคคล

6. การมุ่งเน้นเชิงรุก (Aggressiveness) คือ องค์กรมีการดำเนินงาน และดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่เป็นการแข่งขัน มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างจริงจัง ดำเนินการให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้ที่ชอบแข่งขันมากกว่าทำงานแบบร่วมมือกัน

7. การสร้างความมั่นคง (Stability) คือ การที่องค์กรดำเนินการให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง ตัดสินใจและปฏิบัติโดยความสำคัญต่อการรักษาสภาพขององค์กร

ระดับวัฒนธรรมองค์กร

พินิจดา คำกรฤชา (2560) วัฒนธรรมองค์กรมี 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถมองเห็นได้ เกิดจากการประดิษฐ์คิดค้นขึ้นโดยบุคลากรองค์กร สามารถสัมผัสและรับรู้มองเห็นได้จากบุคคลภายนอกองค์กร เช่น สถานที่ตั้ง อาคาร ตราสัญลักษณ์ การแต่งกาย เป็นต้น และ 2) วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก นึกคิด ภายในจิตใจและบุคลากรสามารถทำความเข้าใจร่วมกันได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความผูกพัน เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์กรมี 2 ระดับ คือ ระดับแรก เป็นวัฒนธรรมที่มองเห็นได้หรือสังเกตได้ ระดับที่สองเป็นวัฒนธรรมที่มองไม่เห็น หรือที่เป็นแกนหลัก วัฒนธรรมที่มองเห็นได้สามารถสังเกตได้จากเครื่องแต่งกาย ยูนิฟอร์ม เรื่องราวที่เล่าต่อกัน ตราสัญลักษณ์ พิธีการและอาคารสำนักงาน เป็นต้น ส่วนวัฒนธรรมที่มองไม่เห็น จะเป็นค่านิยม ความเชื่อ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่ใช้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ไม่อาจสังเกตได้โดยตรงแต่ได้มาจากเรื่องราวที่เล่าต่อกันรุ่นสู่รุ่น ค่านิยมและมาตรฐานเหล่านี้ถือเป็นคุณค่าให้สมาชิกในองค์กรยึดถือและเข้าใจร่วมกัน (สำนักพัฒนาระบบบริหาร, 2555)

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วรรณกร รอบคอบ (2556 อ้างถึงใน ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ, 2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เป็นสิ่งที่บุคลากรองค์กรได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา เช่น ตราสัญลักษณ์ รูปปั้นของผู้ก่อตั้ง คำขวัญ สโลแกน ต่าง ๆ

2. ส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ ขององค์กร ที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ ในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่นิยมแสดงค่านิยมขององค์กรไว้ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ ค่านิยมเหล่านั้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

พินิจดา คำกรฤชา (2560) ส่วนประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญมี 4 ส่วน คือ

1) ความเป็นมาขององค์กร 2) กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อแสดงออกถึงการเชิดชูบุคลากรใน

องค์กร 3) ตราสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มองเห็นได้จากภายในและภายนอกองค์กร สามารถรับรู้ได้ทันทีว่าสิ่งที่มองเห็นแสดงถึงความเป็นองค์กรใด เช่น ท่าเล ที่ตั้งองค์กร ตราสัญลักษณ์องค์กร สีประจำองค์กร และ 4) สโลแกน ภาษาที่ใช้ สามารถบ่งบอกถึงความเชื่อ ค่านิยมขององค์กรที่เป็นแนวทางให้บุคลากรยึดถือในการประพฤติปฏิบัติตน นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

Cameron & Quinn (2011 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมอญ, 2556) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบขึ้นจากคุณลักษณะเด่นเฉพาะ อันเกิดจากการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ (Six Dimensions of Organizational Culture) ดังนี้

1. ลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant Characteristics) คือ ภาพรวมขององค์กรที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด
2. ผู้นำองค์กร (Organizational Leaders) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร และบทบาทหน้าที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานในองค์กร
3. การจัดการบุคลากร (Management of Employees) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หรือลักษณะการปฏิบัติต่อบุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
4. ตัวประสานองค์กร (Organization Glue) หมายถึง กลไกที่ใช้ประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกันเป็นหนึ่งเดียว นำมาใช้เป็นหลักเพื่อให้ธำรงรักษาให้องค์กรคงอยู่
5. ยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic Emphases) หมายถึง กลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้น การวิเคราะห์เชิงรุก ที่นำมาเป็นแนวทาง หรือการกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of Success) หมายถึง การสร้างเกณฑ์ หรือกำหนดเป้าหมายองค์กร นำมาเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงชัยชนะ และความสำเร็จ

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

Richard L. Daft (2008 อ้างถึงใน กิตติยา วงศ์เปี้ยสังข์, 2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) คือ วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว การมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ตลอดเวลาในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมและให้โอกาสบุคลากรได้ตัดสินใจ และปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางความคิด สามารถปรับตัวและออกแบบวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และเข้ากับตนเองได้ดี และการปฏิบัติหน้างาน การบริหารดำเนินงานแบบเน้นการกระจายอำนาจเพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วทันที
2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ วัฒนธรรมที่องค์กรได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กรไว้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีการ

นำวิสัยทัศน์และพันธกิจมาถ่ายทอด สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจ และเรียนรู้ได้ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โดยจะมุ่งเน้นไปที่การแข่งขัน และผลลัพธ์ของผลงานเป็นหลัก

3. วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรร่วมกัน และเท่าเทียม เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นหลัก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น องค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับ มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรนั้น

4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) คือ วัฒนธรรมที่บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้น และยึดกฎระเบียบ ธรรมเนียมปฏิบัติ และสายการบังคับบัญชาที่องค์กรวางไว้ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความมีเสถียรภาพ เน้นความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบแบบแผน ไม่เน้นการเปลี่ยนแปลง ยึดกฎระเบียบข้อบังคับ ดังนั้น วัฒนธรรมแบบเน้น โครงสร้าง และกฎระเบียบจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความมั่นคง เสถียรภาพ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยนิยมให้มีการเปลี่ยนแปลง และส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น ภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ

Harrison (1972) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบ่งเป็น 4 ประเภทใหญ่ ได้แก่ อำนาจ บทบาท งาน และบุคคล ซึ่งต่อมา Handy (1978 อ้างถึงใน กัญญ์กัญญา ภัทรไชยอนันท์, 2557) ได้นำความคิดของ Harrison มาศึกษาใหม่พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมาก วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation) เน้นศูนย์กลางของอำนาจที่จุดเดียว และสามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร การดำเนินงานภายในองค์กรจะต้องอาศัยความเห็นใจและไว้วางใจ การสื่อสารมีความเป็นส่วนตัวสูง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ที่มีอำนาจ และมีการต่อสู้แย่งชิงกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation) ส่วนใหญ่จะเห็นได้จากลักษณะของระบบราชการ เป็นการยึดถือหลัก กฎเกณฑ์ เน้นกระบวนการ เน้นลำดับชั้นการบังคับบัญชา และสถานภาพ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เพราะให้คุณค่ากับความมั่นคง ที่คิดว่าเป็นสิ่งที่คืออยู่แล้ว ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation) มีลักษณะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และความสำเร็จของงาน โดยมีการประเมินอยู่เสมอเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ กลไกขององค์กรสามารถ

ตอบสนองเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ให้ความสำคัญกับการประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพิ่มทักษะ ความสามารถให้บุคลากรเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation) ในยุคที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองสูง จะมุ่งเน้นการให้บริการ คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรขององค์กรเป็นหลัก มีหลักการแบ่งอำนาจโดยวิธีมอบอำนาจ มอบหมายงาน พิจารณาที่ตัวบุคลากร พิจารณาถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติ นิยมใช้การลงมติ ความเห็นส่วนรวมเป็นหลัก รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ คาเมรอน และควินน์ อธิบายได้ดังนี้ Cameron & Quinn (2011 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมณู, 2556)

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan (Collaborate) Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมรูปเช่นนี้จะมีความยืดหยุ่น เป็นกันเองสูง บุคลากรในองค์กรสามารถสัมผัสได้ถึงความเป็นครอบครัวเดียวกัน ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นเสมือนพี่เลี้ยง เป็น โโค้ช หรือพ่อแม่ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน สิ่งที่ประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกันของวัฒนธรรมแบบนี้ คือความจงรักภักดี ค่านิยม และความร่วมมือ องค์กรมักเน้นผลตอบแทนในระยะยาวพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีค่านิยมและเป้าหมายร่วม เน้นการมีส่วนร่วม และให้ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวเดียวกัน

2. วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ (Adhocracy (Create) Culture) วัฒนธรรมที่เน้นความสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว ในปฏิบัติงานเสมือนเป็นเจ้าของกิจการ และมีความกล้าคิด ตัดสินใจ มีความกล้าเผชิญความเสี่ยง มุ่งเน้นบุคลากรมากกว่าทีม ผู้นำมักเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดริเริ่ม เปิดโอกาสแก่บุคลากรในการคิดสร้างสรรค์งาน ไม่ยึดติดกับกฎ หรือระเบียบจนขาดความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรับความเสี่ยง โดยมองว่าความเสี่ยงเป็นสิ่งท้าทาย สิ่งที่ประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกันของวัฒนธรรมแบบนี้คือ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ความสำเร็จหมายถึง การผลิตให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่เป็นต้นตำรับ และเหตุที่เรียกวัฒนธรรมนี้ว่า วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ หมายถึง ความพร้อมในการสลายตัวเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market (Compete) Culture) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมแบบนี้เน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก เน้นการแข่งขัน และประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอกและผู้รับบริการหรือลูกค้า สิ่งที่ประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกันของวัฒนธรรมแบบนี้คือ จุดมุ่งหมายระยะยาว การมุ่งเน้นชัยชนะ แข่งขันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ตั้งไว้ ผู้บริหารเปรียบเสมือนผู้กำกับ สร้างการกระตุ้น และสร้างความกดดันในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จขององค์กรแบบนี้คือ ตลาด และส่วนแบ่งจากการตลาด

4. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy (Control) Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นการควบคุม เน้นที่โครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เน้นกฎระเบียบ นโยบาย และแบบแผนค่อนข้างสูง และมุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพ และความมั่นคง ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหาร คือ เป็นผู้ประสานงาน บุคลากรทุกคนอยู่ภายใต้การควบคุมที่ชัดเจนตามสายงานวางไว้ สิ่งที่ประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกันของวัฒนธรรมแบบนี้คือ กฎระเบียบ รวมถึงนโยบายต่างๆ ความสำเร็จขององค์กรแบบนี้คือ ความราบรื่น ความมีเสถียรภาพในการดำเนินภารกิจ

สมยศ นาวิการ (2541) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) คือ วัฒนธรรมที่มีค่านิยมร่วมของผู้บริหารที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้ง จัดสร้างองค์กร และมุ่งหน้าที คือ การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการจะไม่มี ความมั่นคง และเผชิญความเสี่ยงมาก เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้ง หรือผู้บริหารเพียงเท่านั้น

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Culture) คือ วัฒนธรรมเชิงรุกมีแหล่งที่มาจากค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที และได้กลายเป็นสิ่งที่ยึดถือร่วมกัน ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ และเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กรที่มั่นคงและมุ่งผลลัพธ์ระยะยาว

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นตนเอง (Chauvinistic Culture) คือ วัฒนธรรมที่สะท้อนถึงการมุ่งการบริหารภายในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กรอย่างตาบอด และให้ความสำคัญกับความเป็นที่หนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิชิตศาสนาหลายประการ มีความผูกพัน ความจงรักภักดี ค่านิยมต่อผู้บริหารอย่างเข้มแข็งและการมุ่งการบริหารภายใน หากต้องการกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นที่หนึ่งขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรทางการเงิน

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นการเลือกสรร (Exclusive Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือก การคัดสรร เน้นการคัดสรรบุคลากรคำนึงความสามารถบุคลากรที่มุ่งไปถึงผลลัพธ์ ซึ่งการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่สินค้า หรือบริการขององค์กร องค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีที่เหนือกว่า และการเลือกสรร คัดสรรขึ้นมา

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ธิษณา สุนทรวัตร (2561) กล่าวถึง มิติของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายประการ ดังนี้ **มิติที่ 1** ได้แก่ วัฒนธรรมเด่น หรือย่อยขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) คือ ลักษณะโดยรวมของคนในองค์กรสามารถมองเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กร วัฒนธรรมในประเภทนี้เน้นที่คนส่วนใหญ่ ที่รับรู้

เข้าใจ 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 เห็นได้ว่าแต่ละวิชาชีพจะมีวัฒนธรรมย่อยต่างกัน

วัฒนธรรมย่อยสามารถทำให้องค์กรเกิดประโยชน์ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมย่อยนั้นๆ ตรงกันหรือสนับสนุนกับ แนวคิด ค่านิยมหลักขององค์กรหรือไม่ องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความแตกต่าง

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

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

วัฒนธรรมที่เข้มแข็งสามารถทำให้บุคลากรยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร แต่ก็พบว่า องค์กรมักจะมุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นหลัก ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการ เน้นสายการบังคับบัญชา และหากต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะทำได้ยาก

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

Robbins (1994 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง คือ หากเกิดความไม่แน่นอน หรือการเปลี่ยนแปลงบุคลากรสามารถอดทนและยอมรับได้ กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรวม แสวงหาโอกาส และลองปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ บุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งท้าทายอย่างเหมาะสม
3. การกำหนดทิศทาง คือ องค์กรกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน
4. การร่วมมือ คือ องค์กรกระตุ้นให้เกิดบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน
5. การสนับสนุนการจัดการ คือ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารได้ติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจน
6. การควบคุม คือ กำหนดกฎระเบียบ นโยบาย เพื่อควบคุมบังคับบัญชาบุคลากรโดยตรง ให้พฤติกรรมของบุคลากรเป็นไปตามที่ต้องการ
7. เอกลักษณ์ คือ เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันสร้างให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เน้นแบบส่วนรวมมากกว่าแบบกลุ่ม หรือความชำนาญในด้านวิชาชีพ
8. การให้รางวัล คือ การกำหนดแนวทางการให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เช่น การขึ้นเงินเดือน ให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยการประเมินผล หรือจากความอาวุโส
9. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง คือ การที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นจากความขัดแย้งและเกิดการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่าจะสามารถอดทนต่อความขัดแย้งได้
10. การสื่อสาร คือ แบบของการสื่อสารในองค์กรที่อาจถูกจำกัดไว้โดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ

Schein (1992 อ้างถึงใน ตติยา ผาสุข, 2559) กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. พฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ การกระทำ และปฏิบัติให้เห็น ได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) ได้แก่ ศัพท์เฉพาะ ภาษา รวมทั้งประเพณีที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ
2. ปทัสถาน (Norms) คือ มาตรฐานในการประพฤติ ปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ค่านิยม (Dominant Values) คือ ค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน
4. ปรัชญา (Philosophy) คือ มีแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายขององค์กร
5. กฎระเบียบ (Rules) คือ สิ่งที่บุคลากรต้องยึดถือปฏิบัติ และยอมรับ
6. ความรู้สึก (Feeling) คือ บรรยากาศโดยรวม เป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่บุคลากรปฏิบัติต่อกันในองค์กร

Greenberg & Baron (1997 อ้างถึงใน ตติยา ผาสุข, 2559) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้

1. นวัตกรรม (Innovation) คือ แนวคิด และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ลักษณะที่บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในปฏิบัติงาน
2. เสถียรภาพ (Stability) คือ ความมั่นคงขององค์กร ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถมองเห็นภาพได้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีกฎเกณฑ์ ระเบียบที่แน่นอน
3. มุ่งเน้นความสำคัญของคนในองค์กร (Orientation toward people) คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน
4. มุ่งเน้นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results-orientation) คือ องค์กรมองไปที่ผลลัพธ์สุดท้าย การดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
5. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด (Easygoingness) คือ การปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น บรรยากาศการทำงานแบบมีความเป็นกันเอง ผ่อนคลาย รวมทั้งเรื่องของเวลาการทำงาน
6. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน (Attention to detail) คือ มีการประเมินตรวจสอบงาน วิเคราะห์ ตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความแม่นยำ
7. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Collaborative orientation) คือ บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานในรูปแบบทีมมากกว่าการทำงานแบบเน้นเฉพาะบุคคล

2.3 บริบทสำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด ในอดีตเป็นกรมอัยการ กระทรวงมหาดไทย มีเครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายที่แสดงสังกัดเป็นรูปตราราชสีห์ ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2534 บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัด

สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงได้กำหนด
 เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายในการแสดงสังกัดขึ้นใหม่ ในการใช้เครื่องหมายราชการของ
 สำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นเครื่องหมายในการแสดงสังกัด ใช้กับเครื่องแบบข้าราชการฝ่าย
 อัยการ ประกอบกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่บัญญัติให้นำกฎหมาย ว่าด้วย
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน มาบังคับใช้กับข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายว่า
 ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่บัญญัติให้เครื่องหมายแบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตาม
 กฎหมายว่าด้วย เครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่าย
 พลเรือน ที่บัญญัติให้ การกำหนดเครื่องหมายในการแสดงสังกัด สำหรับใช้กับเครื่องแบบ
 ข้าราชการพลเรือน ต้องออกเป็นกฎสำนักนายกรัฐมนตรี

วิสัยทัศน์

“องค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจ ด้านการอำนวยความยุติธรรม การ
 รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทาง กฎหมาย
 แก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา
2. พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน
 ประเทศและต่างประเทศ ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่
 เปลี่ยนแปลงไปและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ
3. เพิ่มศักยภาพมาตรฐานกลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการ
 ทำงานที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การ
 สร้างนวัตกรรมโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน
4. พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมี
 สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นโยบายการบริหาร

“ยกระดับ ปรับเปลี่ยน วางรากฐาน สานต่ออนาคต ”

ยกระดับการอำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ คุ้มครองสิทธิและ
 เสรีภาพ และช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นฐานของความร่วมมือและเทคโนโลยี

ปรับเปลี่ยนและพัฒนางานขององค์กรอัยการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และความหลากหลายทางสังคม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วางรากฐานเพื่อสร้างระบบและกลไกในการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน วางระบบนิเวศองค์กร (Eco-System) ที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ

สานต่ออนาคตโดยสร้างกลไก เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่จะนำสำนักงานอัยการสูงสุดสู่การเป็นองค์กรของนักกฎหมายเพื่อสังคม และสร้างความยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน (Better Justice)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ
3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
5. ดำเนินการตามที่รัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการภาค 9

อำนาจหน้าที่ เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอัยการสูงสุด บริหาร รับผิดชอบดูแลกำกับ สำนักงานอัยการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดภาคใต้ 7 จังหวัด คือ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2559 ดังนี้

1. รับผิดชอบการบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. รับผิดชอบงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาค ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มีส่วนราชการในสำนักงานอัยการภาค 9 ดังนี้

ฝ่ายกิจการทั่วไปของสำนักงานอัยการภาค มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี สารบรรณคดี และงานอาคารสถานที่ พัสดุ และยานพาหนะต่างๆ ของสำนักงานอัยการภาค
2. ปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

วัฒนธรรมองค์กรอัยการ

ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรอัยการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2556 สำนักงานอัยการสูงสุดได้ดำเนินการศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดการบริหารจัดการงานภาครัฐสมัยใหม่ (แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) โดยสำนักงานอัยการสูงสุดทำการศึกษาสภาพของวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และศึกษากระบวนการสร้างในการวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดการบริหารจัดการงานภาครัฐสมัยใหม่ (แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) พร้อมกับการเสนอแนะวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการ สูงสุดที่เหมาะสม หรือมีความพึงประสงค์ ตลอดจนแนวทางการเปลี่ยนแปลงหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ทั้งนี้ผลการศึกษาจากการวิจัยพบว่า ในอดีตสำนักงานอัยการสูงสุดไม่มีหลักความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เพียงแต่มีระเบียบราชการเป็นแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น อย่างไรก็ตามกลับพบว่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการนั้นมีหัวใจสำคัญ คือ ความเป็นพี่เป็นน้องกันของพนักงานอัยการ การให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติราชการ รวมถึงการถ่ายทอดเทคนิค

วิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติราชการสู่เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประเทศชาติ ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งสร้างความเป็นธรรมให้สังคมประชาชนคนไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในฐานะเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการยุติธรรม มีความใส่ใจในการถ่ายทอดความรู้ทั้ง ในด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการดำรงชีวิตและด้านความประพฤติที่ดีงามในอุดมการณ์วิชาชีพ ของพนักงานอัยการ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเกื้อกูลกันเป็นต้นนำ ตามด้วยวัฒนธรรม องค์กรแบบเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบแข่งขัน และวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแบบสาย การบังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อมีการสอบถามถึงสิ่งที่ยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงานร่วมกันของ บุคลากรในองค์กรอัยการ ยังแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่น ในการฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปด้วยกัน มีการทำงานเป็นทีม เน้นความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ องค์กร และในด้านภาวะผู้นำขององค์กรอัยการ มีลักษณะเป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี และ ส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสิ่งยึดเหนี่ยวในการทำงานร่วมกันขององค์กร อัยการข้างต้น จึงได้มีการออกแบบกระบวนการในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย อัยการที่ต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership)

Stogdill (1974 อ้างถึงใน วิสัยพร เสงี่ยม, 2561) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ 6 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) คือ ผู้นำมีบุคลิกภาพดี ดูแข็งแรง กริยาดี และมีร่างกายเป็นสง่า

1.2 ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) คือ เป็นผู้ที่มีพื้นฐานสถานะทาง สังคมดี และมีศึกษา

1.3 สติปัญญา (Intelligence) คือ ผู้ควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมีทักษะการพูด

1.4 บุคลิกภาพ (Personality) คือ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ และ จัดการการแสดงออกทางอารมณ์ได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง

1.5 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics) คือ ผู้นำมุ่ง ดำเนินงานให้ออกมาดีที่สุด รู้จักรับผิดชอบ และกล้าที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1.6 ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) คือ มีความเป็นมิตร ไมตรี เป็นผู้ที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทำงาน โดยร่วมมือกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร เข้าสังคม ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักรับผิดชอบ มีความเสียสละสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค มีความเป็นธรรม และดำรงตนอยู่ในศีลธรรม รวมทั้งคอย ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

2. เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country)

กิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ที่เรียกกันบ่อย ๆ ว่า CSR ซึ่งเป็นแนวคิดในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สังคมนั้นๆ มีความสุข (ปรีดี นุกุลสมปรารณา, 2563)

CSR (ปรีดี นุกุลสมปรารณา, 2563) แบ่งออกได้เป็น 7 ชนิดด้วยกัน ดังนี้

1. การส่งเสริมประเด็นสังคม (Cause Promotion) คือ การช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ การส่งเสริม แก้ไขประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น การระดมทุน การบริจาค การส่งอาสาสมัครเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสังคม (Cause-Related Marketing) คือ การเปิดโอกาสให้ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ได้ร่วมกันทำบุญกับองค์กร หรือมูลนิธิด้วยความสมัครใจ โดยองค์กรบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการจำหน่ายสินค้า หรือการให้บริการ เพื่อนำไปบริจาคให้กับ การกุศล หรือมูลนิธิต่างๆ

3. การตลาดเพื่อแก้ปัญหาสังคม (Corporate Social Marketing) คือ องค์กร สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ที่องค์กรมี ในการรณรงค์ต่างๆ สนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ ความตระหนักถึงการเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในด้านต่างๆ

4. การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) คือ การกุศลส่วนใหญ่มาจาก เป็นการร้องขอจากหน่วยงาน ที่ไม่ใช่องค์กรวางแผนไว้ด้วยตัวเอง องค์กรเอง เป็นการบริจาคปัจจัย หรือสิ่งของต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม

5. อาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) คือ การที่องค์กรจูงใจให้บุคลากรสละเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมทางสังคม โดยอาจดำเนินกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

6. ดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) การดำเนินการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสังคม พิจารณาตั้งแต่กระบวนการดำเนินการ การเลือกใช้ทรัพยากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ รวมถึงมีการร่วมรณรงค์สนับสนุนให้คนในสังคม เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

7. การพัฒนาและส่งมอบบริการตามกำลังของคน ที่อยู่ในระดับฐานราก (Developing and Delivering Affordable Products and Services) เป็นการ ใช้กระบวนการดำเนินการ ที่ให้บริการ โดยคำนึงถึงความเป็นประชาชน เหมาะกับกำลังผู้รับบริการในระดับฐานราก ให้สามารถเข้าถึงบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์กรอัยการต้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐ อำนาจความยุติธรรม และคุ้มครองสิทธิ ช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมาย บริการต้องมีความรวดเร็ว เป็นธรรมเสมอภาค เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา โดยใช้นวัตกรรมใหม่ๆ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการบูรณาการกับหลาย ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ เป็นการค้นหาเชิงรุกให้พบความจริง ซึ่งสามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทได้ เป็นการลดค่าใช้จ่ายทั้งของประชาชน และภาครัฐ ทำให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่าง สะดวก รวดเร็วและทั่วถึง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ประเทศ และตอบสนองนโยบายรัฐบาล (ทงนศักดิ์ บัวยิ้ม, 2563)

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางกฎหมาย โดยคำนึงผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนและสังคม ให้ประชาชนได้รับสิทธิทางกฎหมายอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้ประชาชน โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุณประโยชน์ของประเทศชาติ

3. มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ได้กำหนดความหมายของ "คุณธรรม" ว่าหมายถึง ความดีงามในจิตใจ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นมโนธรรม มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นเครื่องระคับระคองใจให้เกิดความซื่อ ก้าวบาป ใฝ่ในความดี สามารถเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบ รู้ว่าสิ่งใดควรไม่ควร ทำให้เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

ดังนั้น การมีคุณธรรมในระดับบุคคล (ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, 2555 อ้างถึงในหนังสือเวียนสำนักงานอัยการสูงสุด) จึงหมายถึง การประพฤติตนของบุคลากรด้วยคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากจะหมายความครอบคลุมถึงการเป็นประชาชนที่ดีเป็นคนที่มีความดีคุณธรรมในสังคมประชาธิปไตย จำเป็นอย่างยิ่งที่คนเหล่านั้นต้องมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมีเสรีภาพ พัทธกะความเป็นอิสระภาพ และความเสมอภาคของตนเองไปพร้อมกับความมีเสรีภาพ พัทธกะความเป็นอิสระภาพ และความเสมอภาคของบุคคลอื่นด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าลักษณะของคนที่มีความดีคุณธรรมในสังคมประชาธิปไตยได้แก่

1. รู้จักเคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น โดยเท่าเทียมกัน
2. เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น
3. เคารพสิทธิและการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น
4. รู้จักตระหนักและรับผิดชอบต่อสาธารณะ
5. การตระหนักในหน้าที่ความเป็นพลเมืองที่ควรมีต่อส่วนรวม
6. คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

สรุปได้ว่าการมีคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่และครองตนข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาคเที่ยงธรรมเป็นกลาง คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กร

4. ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development)

ศักดิ์สิทธิ์ สุขบรม (2549 อ้างถึงใน ศิริวิมล ชูชีพวัฒนา, 2556) อธิบายความหมายของคำว่า ความใฝ่รู้ ไว้ดังนี้ ลักษณะพื้นฐานของจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความอยากรู้อยากเห็น มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นแสวงหาความรู้ และใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อแสวงหาความรู้ รวมถึงการศึกษาเรียนรู้ การทำกิจกรรม การทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ หรือกระทำในสิ่งที่สนใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้เกิดมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นหรือเป็นการพัฒนาตนเอง ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ กว้างไกล คิดริเริ่ม กล้าที่จะตัดสินใจ สามารถเปรียบเทียบและวิเคราะห์สิ่งที่ตนเองสนใจ และสามารถนำความรู้เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคม และประเทศชาติได้

บุญชิต มณีโชติ (2540 อ้างถึงใน ปิณฑญา วงศ์บุญ, 2550) กล่าวว่า การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ จะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective) คือ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความรัก ความพึงพอใจ ความต้องการ ปรารถนาต่อบางสิ่งบางอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต รู้สึกว่าสิ่ง นั้น ๆ มีคุณค่าต่อตนเอง มีความหมายและอยากจะได้มาเป็นเจ้าของ

2. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆ มีความรู้ทั้งเป็นพื้นฐานเดิม หรือจะเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการใฝ่รู้ อย่างไรก็ตามจะต้องอาศัย ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน สามารถคิดแสวงหาแนวทาง ไตร่ตรอง และแก้ปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นได้

3. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Behavior Component) หมายถึง พฤติกรรมที่ สามารถมองเห็นได้ภายนอก จากการกระทำ แสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน

สรุปได้ว่า การใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้อง เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่มีความทันสมัย และมีมาตรฐานมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม นำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในงาน และก่อให้เกิดคุณประโยชน์ให้กับสังคม ประเทศชาติ

5. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญด้วยกัน 4 ขั้นตอน (ยืม ปรับมาจาก Richard S. Williams ,1998 และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ ,2543 อ้างถึงใน สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรจะต้องทำกำหนดทิศทาง การดำเนินงานโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางแผนยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมโดยรวมทั้งภายใน ภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ (Vision) หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องการ เป็นการนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Target) และวัตถุประสงค์ (Objective) รวมทั้งเป็นการ พิจารณาถึงปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสามารถสร้าง ตัวบ่งชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ด้านต่าง ๆ

5.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารใน องค์กรได้พูดคุยตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อ วิเคราะห์หาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพความจริงในปัจจุบัน (Baseline Data) นำมาช่วยกำหนด ความชัดเจนของตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งในเชิงเวลา (Time) สถานที่ (Place) ปริมาณ (Quantity) และคุณภาพ (Quality) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด

5.3 การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีการตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่ และในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะทำงาน โดยตรงขึ้นเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้

5.4 การปรับปรุงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้มีการพิจารณาผลลัพธ์ของงานแล้ว ผู้บริหารและบุคลากรต้องหาแนวทางการพัฒนาที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น หาจุดแข็งและจุดอ่อน แล้วพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาจุดอ่อนให้กลายเป็นจุดแข็ง เร่งพัฒนาอย่างไม่หยุดหย่อนทั้งบุคลากรและระบบงาน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า มุ่งสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ ต้องยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรในปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ใฝ่หาความก้าวหน้า รวดเร็ว รู้จักปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้ผู้รับบริการและประชาชน

6. ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together)

Woodcock (1989 อ้างถึงใน สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า มีลักษณะสำคัญด้วยกัน 11 ประการ ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and agreed goal) คือ องค์กรมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และบุคลากรทั้งหมดเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการกำหนดวัตถุประสงค์ ควรให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

6.2 ความเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) คือ การที่บุคลากรในองค์กรหรือในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย อีกทั้งบุคลากรต้องกล้าเผชิญปัญหา และช่วยกันหาทางออกแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ และทุกคนสามารถพูดคุยกันถึงเรื่องของปัญหาได้

6.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) คือ การที่บุคลากรในองค์กรหรือในทีมปฏิบัติงานโดยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน

6.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and conflict) คือ การที่บุคลากรต้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม ร่วมกันหาทางออก ไม่พุดสาเหตุของความขัดแย้งในลักษณะที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความอับอาย เจ็บใจหรือเสียหน้า

6.5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง (Sound working and decision procedures) คือ การบริหารงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม ผู้บริหารนำปัญหามาให้บุคลากรในทีมอภิปรายแล้วให้ในทีมได้เป็นผู้ตัดสินใจ หรือบุคลากรในทีมอาจมอบหมายให้คนหนึ่งคนใด ที่เห็นว่ามีความสามารถในการตัดสินใจได้ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมีขั้นตอนดังนี้ มีการทำความเข้าใจอย่างถูกต้องในเหตุผลของการตัดสินใจ วิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น มีการตรวจสอบทางเลือก ในการแก้ปัญหา โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมา และนำเอาผลการตัดสินใจนั้นๆ ไปปฏิบัติ

6.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) คือ การปฏิบัติงานในทีมจะต้องมีผู้บริหารที่แสดงถึงบทบาทของผู้นำที่ดี ทำหน้าที่กระจายงานให้กับบุคลากรในทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

6.7 การตรวจสอบผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular review) คือ การทบทวนการทำงานในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการปฏิบัติงานเสร็จอย่างสม่ำเสมอ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องได้ และเป็นการช่วยเพิ่มความไว้วางใจ การสนับสนุน ความซื่อสัตย์ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

6.8 การพัฒนาตนเอง (Individual development) คือ การทำให้บุคลากรในทีมได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ และเรียนรู้กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองอื่น ๆ ที่สำคัญ

6.9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relations) คือ การที่บุคลากรในทีมร่วมกันปฏิบัติงาน ด้วยบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดี เข้าใจปัญหาและความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น มนุษย์สัมพันธ์ดี มีการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำความเห็นที่แตกต่างมาปรับใช้ในทีม

6.10 การกำหนดบทบาทของทีมอย่างสมดุลและชัดเจน (Balanced role) คือ การที่บุคลากรในทีม แต่ละคนรู้และเข้าใจในบทบาทของตนเอง แบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามบทบาทของแต่ละคน

6.11 การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ติดต่อสื่อสาร หรือโดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับ

ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งบุคลากรในทีมต้องได้รับการพัฒนาทักษะ การสื่อสาร และข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างมากพอ บุคลากรในทีมมีทักษะทั้งการพูด และการเขียน

สรุปได้ว่า ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง มีจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกันกับผู้อื่น แสดงออกซึ่งความจริงใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมควรเปิด กว้าง และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติ ให้อภัยซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศ ที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

7. พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 6 ข้าราชการฝ่าย อัยการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) ข้าราชการอัยการ คือ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงาน อัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ

(2) ข้าราชการตุลาการ คือ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจาก (1)

สรุปว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องนำวัฒนธรรมองค์กร “LOYALTY” ความ จงรักภักดีต่อองค์กร ไปใช้เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นแนวยึดถือปฏิบัติ ร่วมกันทั้งองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือก วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) ดังกล่าว มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย ไชยทองคำ (2565) ศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของระดับ การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุดคือ ด้านปริมาณงานในการ ปฏิบัติงานบุคลากรการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ พักสุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่างกัน และการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

กิตติยา วงศ์เบ็ญจัจ (2564) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถอธิบายความผันแปรได้จากวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 60.4 และสามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 39.6 ในด้านรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัวด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวด้าน ด้านโครงสร้างกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 60.2 ส่วนด้านความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศิริลักษณ์ ฉัตรเจริญทรัพย์ (2564) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) องค์การเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ 3) คุณธรรม 4) การใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 6) ความร่วมมือร่วมใจ และ 7) พวกเราต้องทำให้ได้ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอัยการ โดยด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ความร่วมมือร่วมใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการเป็นการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความเป็นพี่เป็นน้อง ไม่เอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมทีม ปฏิบัติกับทุกคนในมาตรฐานเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะ การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากเกินไป ขาดขวัญและกำลังใจในผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ขาดการเชื่อมโยงสื่อสารระหว่างบุคลากรรุ่นเก่ากับบุคลากรรุ่นใหม่ และสภาพแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ทางสงบ ครอบครัวยุติ ความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลาย 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในลักษณะที่ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุริยัน แสงสุวรรณ โฉม (2562) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในอาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (อาคาร A) สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ในส่วนของข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน ควรผลักดันให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลรวมสูงสุดจาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสุขในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตรง และส่งผลในทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุข มักมีความกระตือรือร้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ พึงพอใจในงานที่ทำ และพอใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ยังมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมการแสดงออกในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลมีด้วยกันสองด้าน นั่นคือ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านความสุขในการปฏิบัติงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 36- 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6 -10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด และมีตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ส่วนด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้าน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ ได้ที่ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบเจอในการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ร้อยละ 46.4 คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ร้อยละ 60.0 คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ร้อยละ 29.3 คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถที่ระดับสูงสุด ในส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาที่ระดับสูงสุด 2) ด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรที่ระดับสูงสุด 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ที่ระดับสูงสุด และ 4) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ระดับสูงสุด

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท รองมา คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 3 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งทิภา คำเป็กเครือ (2559) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีสถานภาพการสมรส โสด และมีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร 1-9 ปี ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ (คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่ายในงาน) ผลการศึกษาระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทางด้านการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา และด้านการควบคุมคุณภาพ ที่อยู่ในระดับสูง และด้านการวางแผนระยะยาว ก็อยู่ในระดับสูง เช่นกัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับสูง ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนระยะยาว อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และด้านค่าใช้จ่ายในงานที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรด้านมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง

สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความคิดเห็นบุคลากรที่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

ศรีลัดดา เทพารักษ์ (2558) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบ และกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ผู้รับมอบอำนาจของโรงงานมีการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นระบบคุณภาพ ระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิตค่อนข้างมีความเคร่งครัด ในส่วนการยอมรับในการปฏิบัติงานเกิดคุณภาพปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โรงงานในแต่ละขนาดมีวัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และใน ส่วนโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพมีความสอดคล้องกับข้อมูลในเชิงประจักษ์ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพกับระบบ และกลไกด้านคุณภาพในการผลิต ส่งผลทางตรงต่อการยอมรับการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพของโรงงานที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลางและขนาดใหญ่

โยมิตา กฤตพรพินิต (2557) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัททรีซีพีไฟศาล เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านต่อวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยในมิติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มิติเน้นสัจจะแห่งตน และมิติเน้นให้ความสำคัญตามลำดับ 3) ภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความสุขในการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีระดับความแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน 5) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพล ได้แก่ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นความสำเร็จ ตามลำดับ และสามารถใช้อธิบายความเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 และที่เหลืออีกร้อยละ 50.2 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น

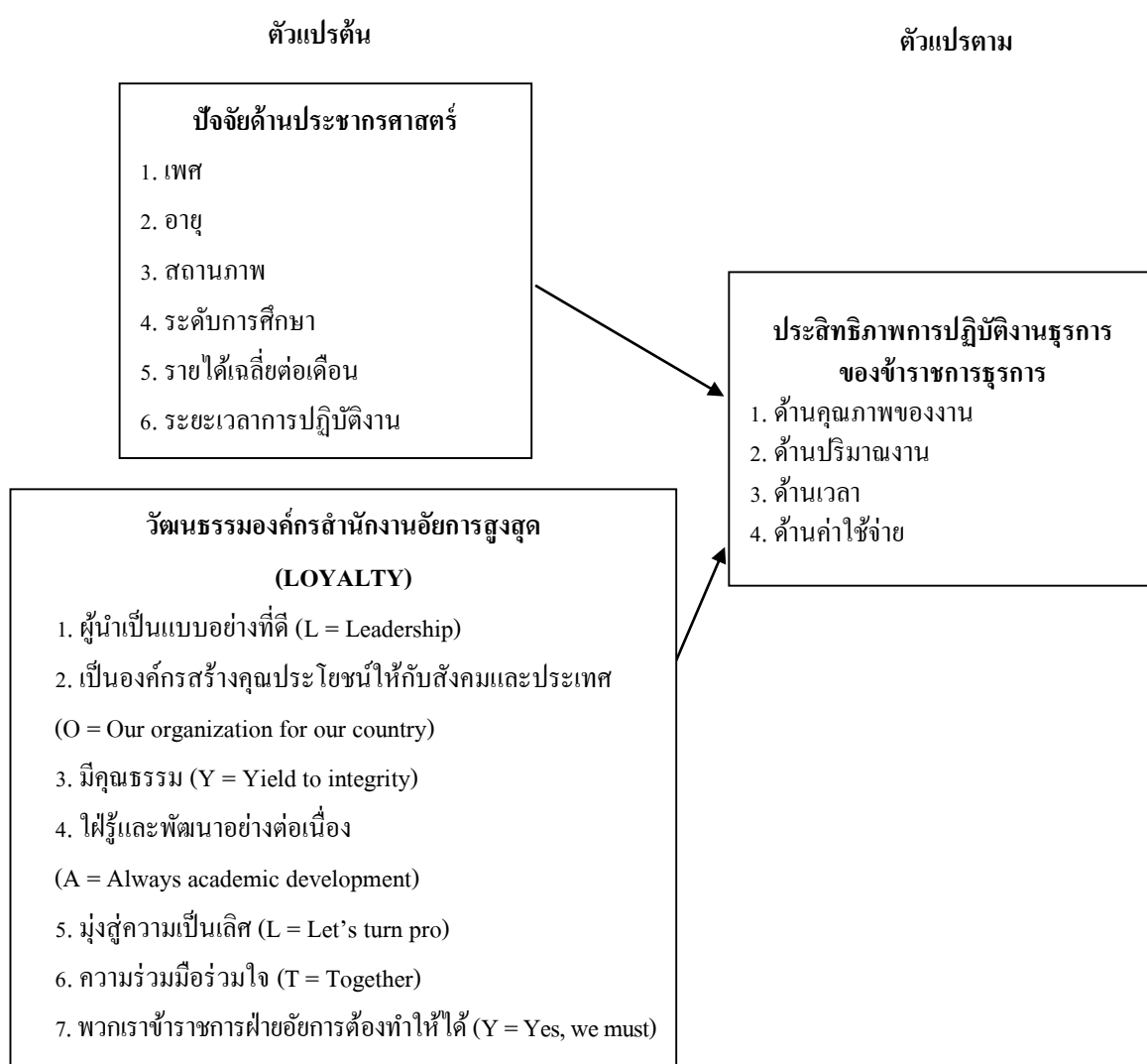
รัตนสุคนธ์ สมนึก (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันกับองค์กร : กรณีศึกษากองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันกับองค์กรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3)การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) พบว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน 4)การศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในทัศนของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความกล้าตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการดูแลเอาใจใส่ 2)การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 จำนวนทั้งหมด 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{250}{1 + (250)(0.05)^2}$$

$$n = 153.84$$

ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 154 คน

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าลักษณะ รูปแบบ เอกสาร วิธีการจากตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดใน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัยในครั้งนี้ โดยปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรจาก ทนงศักดิ์ บัวยิ้ม (2563) และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจาก ชนภรณ์ พรรณราย (2565) และ นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การแปลความหมาย (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) มีดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ข้อคำถามตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา
นำไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา
นำไปใช้ได้ไม่ได้

ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 31 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านเป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ และด้านความร่วมมือร่วมใจ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 15 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย (เพิ่มเติมในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้ปรับแก้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1970, อ้างถึงใน พิชญภา วังศ์หมัดทอง, 2563) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 แบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สำหรับการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยแยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) เท่ากับ 0.978 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 เท่ากับ 0.952 แบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 ซึ่งมามีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method) ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form
3. ผู้วิจัยส่งคิวอาร์โค้ดทาง Line ให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 154 คน โดยขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการ สำนักงานอัยการภาค 9
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) 7 ประการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

2.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน 154 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที |
| F | แทน | ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน |
| SS | แทน | ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares) |
| df | แทน | องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) |
| MS | แทน | ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares) |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| B | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น |
| Beta | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน |

แสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม

| | | |
|---------------------|-----|---|
| Std. error | แทน | ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม |
|---------------------|-----|---|

| | | |
|----------------|-----|---|
| R | แทน | ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ |
| R ² | แทน | ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม |
| Sig. | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) และวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ต่างกัน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการตุลาการ 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 154 คน นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และมีความเข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ตาราง 1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|---------------------------|-------|--------|
| เพศ | | | |
| | ชาย | 36 | 23.40 |
| | หญิง | 118 | 76.60 |
| อายุ | | | |
| | 21 - 30 ปี | 22 | 14.30 |
| | 31 - 40 ปี | 60 | 39.00 |
| | 41 - 50 ปี | 59 | 38.30 |
| | 51 - 60 ปี | 13 | 8.40 |
| สถานภาพ | | | |
| | โสด | 68 | 44.20 |
| | สมรส | 69 | 44.80 |
| | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 17 | 11.00 |
| ระดับการศึกษา | | | |
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 6 | 3.90 |
| | ปริญญาตรี | 95 | 61.70 |
| | สูงกว่า ป.ตรี | 53 | 34.40 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | | |
| | ไม่เกิน 20,000 บาท | 34 | 22.10 |
| | 20,001 – 30,000 บาท | 66 | 42.80 |
| | 30,001 – 40,000 บาท | 28 | 18.20 |
| | มากกว่า 40,000 บาท | 26 | 16.90 |

ตาราง 1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 3.90 |
| 1 – 5 ปี | 78 | 50.70 |
| 6 – 10 ปี | 27 | 17.50 |
| 11 – 15 ปี | 20 | 13.00 |
| มากกว่า 15 ปี | 23 | 14.90 |
| รวม | 154 | 100.00 |

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 76.60 และเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุดจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมาช่วง ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และช่วงมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็น 14.90 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) 7 ประการ ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1.ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี | 4.46 | 0.57 | มากที่สุด | 5 |
| 2.เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ | 4.33 | 0.63 | มากที่สุด | 7 |
| 3.มีคุณธรรม | 4.74 | 0.43 | มากที่สุด | 1 |
| 4.ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 4.47 | 0.51 | มากที่สุด | 4 |
| 5.มุ่งสู่ความเป็นเลิศ | 4.53 | 0.53 | มากที่สุด | 3 |
| 6.ความร่วมมือร่วมใจ | 4.46 | 0.50 | มากที่สุด | 5 |
| 7.พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ | 4.60 | 0.46 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.51 | 0.41 | มากที่สุด | |

จากตาราง 2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ผู้นำของท่านกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้ เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | 4.42 | 0.65 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ผู้นำของท่านมีบุคลิกภาพที่ดี | 4.52 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ผู้นำของท่านเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย | 4.50 | 0.63 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ผู้นำของท่านมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม | 4.42 | 0.63 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ผู้นำเป็นของท่านผู้ฟังที่ดี สามารถให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาในองค์กรได้เป็นอย่างดี | 4.45 | 0.67 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | 4.46 | 0.57 | มากที่สุด | |

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้นำกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและ ประเทศ (O = Our organization for our country) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านดำเนินการทางด้านกฎหมายเพื่อช่วยเหลือ ประชาชน สังคม และประเทศ เช่น การรับเรื่องราว ร้องทุกข์ การจัดทำนิติกรรมสัญญา | 4.22 | 0.89 | มากที่สุด | 4 |

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) (ต่อ)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและ ประเทศ (O = Our organization for our country) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 2. ท่านสามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อ ขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม | 4.04 | 0.92 | มาก | 5 |
| 3. ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก และรวดเร็ว ปราศจากการเลือกปฏิบัติ | 4.48 | 0.65 | มากที่สุด | 2 |
| 4. การดำเนินการทางกฎหมายของท่านเป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนและสังคม | 4.40 | 0.74 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ท่านดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อ คุณประโยชน์ของประเทศชาติ | 4.53 | 0.61 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.33 | 0.63 | มากที่สุด | |

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องเป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อคุณประโยชน์ของประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.92)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านปฏิบัติหน้าที่และครองตนโดยยึดมั่นในหลัก คุณธรรมจริยธรรม | 4.72 | 0.49 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | 4.77 | 0.47 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่ เลือกปฏิบัติ | 4.77 | 0.45 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของ ความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้และมีความ ซื่อสัตย์สุจริต | 4.68 | 0.59 | มากที่สุด | 5 |
| 5. ท่านให้บริการประชาชนอย่างสุภาพ อ่อนโยน มี มารยาทที่ดี ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว | 4.76 | 0.54 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | 4.74 | 0.43 | มากที่สุด | |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องมีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.43) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.45) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น | 4.59 | 0.58 | มากที่สุด | 1 |
| 2. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้บุคลากร อยู่เสมอ | 4.44 | 0.70 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ท่านมีความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อ ไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง | 4.36 | 0.81 | มากที่สุด | 5 |
| 4. องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบในการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตรงตามพื้นฐานเทคโนโลยีที่ทันสมัย | 4.47 | 0.63 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ท่านได้รับการประเมินสมรรถนะเพื่อนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 4.49 | 0.61 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.47 | 0.51 | มากที่สุด | |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อ ไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|-----------|--------|
| 1. องค์กรของท่านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ | 4.65 | 0.54 | มากที่สุด | 2 |
| 2. องค์กรของท่านมีการสำรวจหาข้อมูลการดำเนินงานอยู่เสมอ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | 4.55 | 0.58 | มากที่สุด | 3 |
| 3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ให้บุคลากร เพื่อเกิดความเชี่ยวชาญในงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 4.46 | 0.68 | มากที่สุด | 4 |
| 4. ท่านได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร | 4.33 | 0.73 | มากที่สุด | 5 |
| 5. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทুমเท มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร | 4.66 | 0.50 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.53 | 0.53 | มากที่สุด | |

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทুমเท มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือการได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความเป็น หนึ่งเดียวของบุคลากร โดยการวางเป้าหมายของ องค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 4.51 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| 2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน | 4.38 | 0.71 | มากที่สุด | 5 |
| 3. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำ ร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี | 4.42 | 0.68 | มากที่สุด | 4 |
| 4. ท่านสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างเพียงพอ มีทักษะใน การพูดเพื่อสร้างมิตรภาพ ที่ดีต่อกัน | 4.47 | 0.60 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ท่านรู้จักให้อภัย และยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น | 4.60 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.46 | 0.50 | มากที่สุด | |

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ รู้จักให้อภัย และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must)

| วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ | 4.78 | 0.43 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้ อย่างถูกต้อง | 4.47 | 0.60 | มากที่สุด | 4 |
| 3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลา และทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด | 4.51 | 0.65 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อ ก้าวไปสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.60 | 0.46 | มากที่สุด | |

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

ผู้วิจัยศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการภาค 9 จำนวน 154 คน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 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 | |

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการภาค 9 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) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณภาพของงาน

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานอัยการภาค 9 ด้านคุณภาพของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีมาตรฐาน | 4.61 | 0.55 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด | 4.56 | 0.54 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่งขององค์กร | 4.73 | 0.46 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่องค์กรพัฒนาหรือนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี | 4.55 | 0.54 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ท่านไม่ถูกท้วงติงเมื่องานของท่านได้รับตรวจสอบ | 4.38 | 0.70 | มากที่สุด | 5 |
| รวม | 4.57 | 0.44 | มากที่สุด | |

จากตาราง 11 พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ไม่ถูกท้วงติงเมื่องานได้รับตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปริมาณงาน

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานอัยการภาค 9 ด้านปริมาณงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ปริมาณงานของท่านไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต | 4.26 | 0.82 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมาย งานเสมอ | 4.62 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น | 4.53 | 0.55 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานเสมอ | 4.55 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.49 | 0.54 | มากที่สุด | |

จากตาราง 12 พบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ปริมาณงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเวลา

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานอัยการภาค 9 ด้านเวลา | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาเสมอ | 4.62 | 0.52 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อเจอ งานที่มีความยาก | 4.61 | 0.50 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น | 4.62 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อ จัดสรรเวลาให้เหมาะสม | 4.64 | 0.51 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.62 | 0.46 | มากที่สุด | |

จากตาราง 13 พบว่า ด้านเวลาที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อจัดสรรเวลาให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ส่วนด้าน ที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อเจองานที่มี ความยาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าใช้จ่าย

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 ด้านค่าใช้จ่าย | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ท่านใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด | 4.60 | 0.53 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ท่านรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี | 4.68 | 0.48 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในการลดการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ไม่จำเป็น | 4.63 | 0.52 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด | 5 |
| 5. ท่านนำทรัพยากรที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้อีก เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า | 4.64 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.62 | 0.45 | มากที่สุด | |

จากตาราง 14 พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ต่างกัน

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent sample t-test) ได้ดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | | จำแนกตามเพศ | | | | |
|--------------------------|---------|-------------|-----------|------|-------|------|
| | | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
| เพศ | ผู้ชาย | 36 | 4.57 | .070 | -.112 | .911 |
| | ผู้หญิง | 118 | 4.58 | .037 | | |

จากตาราง 15 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ independent t-test เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมมีค่า t-test เท่ากับ -.112 และค่า Sig เท่ากับ 0.911 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | จำแนกตามอายุ | | | | |
|--------------------------|------------------|--------------|-----|------|-------|------|
| | | SS | df | MS | F | Sig. |
| อายุ | ระหว่างกลุ่ม | .532 | 3 | .177 | 1.074 | .362 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.740 | 150 | .165 | | |

จากตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .362) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ

| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | แหล่งความ แปรปรวน | จำแนกตามสถานภาพ | | | | |
|------------------------------|----------------------|-----------------|-----|------|-------|------|
| | | SS | df | MS | F | Sig. |
| สถานภาพ | ระหว่างกลุ่ม | .338 | 2 | .169 | 1.024 | .362 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.933 | 151 | .165 | | |

จากตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .362) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | แหล่งความ แปรปรวน | จำแนกตามระดับการศึกษา | | | | |
|------------------------------|----------------------|-----------------------|-----|------|------|------|
| | | SS | df | MS | F | Sig. |
| ระดับการศึกษา | ระหว่างกลุ่ม | .255 | 2 | .127 | .768 | .466 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.017 | 151 | .166 | | |

จากตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .466) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | แหล่งความ แปรปรวน | จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | | | |
|------------------------------|----------------------|------------------------------|-----|------|------|------|
| | | SS | df | MS | F | Sig. |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ระหว่างกลุ่ม | .355 | 3 | .118 | .713 | .546 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.916 | 150 | .166 | | |

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .546) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | แหล่งความ แปรปรวน | จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | | | |
|------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----|------|------|------|
| | | SS | df | MS | F | Sig. |
| ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | .277 | 4 | .069 | .413 | .799 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.994 | 149 | .168 | | |

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .799) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรอัยการ กับ
ตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้การ
วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation Coefficient) ได้ดังนี้

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรอัยการสำนักงาน
อัยการสูงสุด และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9

| ตัวแปร | ผู้นำเป็น แบบ อย่างที่ดี | องค์กร สร้างคุณ ประโยชน์ ให้กับ สังคมและ ประเทศ | มี คุณธรรม | ใฝ่รู้และ พัฒนา อย่าง ต่อเนื่อง | มุ่งสู่ ความ เป็นเลิศ | ความ ร่วมมือ ร่วมใจ | พวกเรา ข้าราชการ ฝ่าย อัยการ ต้องทำให้ ได้ | ประสิทธิ ภาพการ ปฏิบัติ งาน |
|--|--------------------------------|--|---------------|--|-----------------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|
| ผู้นำเป็น แบบอย่างที่ดี | 1 | .426** | .395** | .512** | .555** | .593** | .570** | .518** |
| องค์กรสร้าง คุณประโยชน์ ให้กับสังคมและ ประเทศ | | 1 | .484** | .408** | .492** | .435** | .508** | .506** |
| มีคุณธรรม | | | 1 | .550** | .563** | .557** | .599** | .582** |
| ใฝ่รู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง | | | | 1 | .727** | .790** | .660** | .604** |
| มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ | | | | | 1 | .776** | .672** | .624** |
| ความร่วมมือ ร่วมใจ | | | | | | 1 | .670** | .618** |
| พวกเรา ข้าราชการฝ่าย อัยการต้องทำ ให้ได้ | | | | | | | 1 | .713** |
| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | | | | | | | | 1 |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีค่าอยู่ระหว่าง .395 ถึง .790 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตาราง 22 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรโดยรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

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

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

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ในภาพรวมเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ได้ร้อยละ 55.20 (R² = 0.552) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแยกพิจารณาตัวแปรทั้ง 7 ประการ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 7 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการภาค 9

| Model | Unstandardized | | Standardized | | |
|---|----------------|------------|--------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ | 1.051 | .261 | | 4.034 | .000** |
| - ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี | .053 | .050 | .074 | 1.051 | .295 |
| - เป็นองค์กรที่สร้าง | | | | | |
| คุณประโยชน์ให้กับสังคม | .071 | .042 | .110 | 1.682 | .095 |
| และประเทศ | | | | | |
| - มีคุณธรรม | .139 | .068 | .148 | 2.061 | .041* |
| - ใฝ่รู้และพัฒนาอย่าง | | | | | |
| ต่อเนื่อง | .066 | .075 | .082 | .883 | .379 |
| - มุ่งสู่ความเป็นเลิศ | .069 | .072 | .090 | .958 | .340 |
| - ความร่วมมือร่วมใจ | .049 | .085 | .060 | .578 | .564 |
| - พวกเราข้าราชการฝ่าย | | | | | |
| อัยการต้องทำให้ได้ | .326 | .074 | .372 | 4.404 | .000** |
| R = 0.767 , R ² = 0.588 , Adjusted R Square = 0.568 , F = 29.712 , Sig. = .000 | | | | | |

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการภาค 9 คือ มีคุณธรรม และพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ได้ร้อยละ 58.80 (R² = 0.588) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 76.60 รองลงมาเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 23.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 และอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 44.20 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 11.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.40 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.90 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมา ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.20 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.50 และ มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.90

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

2.1 ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้นำกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65)

2.2 เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อคุณประโยชน์ของประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.92)

2.3 มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.43) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.45) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้ และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59)

2.4 ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81)

2.5 มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทุ่มเท มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73)

2.6 ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การรู้จักให้อภัยและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71)

2.7 พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้ตอบแบบสอบถาม 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) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีระดับ

ความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การไม่ถูกท้วงติงเมื่องานได้รับตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70)

3.2 ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ปริมาณงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82)

3.3 ด้านเวลามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อจัดสรรเวลาให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อเจองานที่มีความยาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50)

3.4 ด้านค่าใช้จ่ายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ได้ร้อยละ 55.20 ($R^2 = 0.552$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถบอกได้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิด จิตติมา อัครชิตพิงส์ (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่นำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จในการดำเนินงาน และบุศรา สูดพิพัฒน์ (2553 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน คือ ผลงานที่ต้องมีคุณภาพ ได้ประโยชน์ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้านปริมาณงาน คือ งานมีปริมาณเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ด้านเวลา คือ จัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม และด้านค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของวันชัย ไชยทองคำ (2565) ได้ศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก สิริรญา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษาจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดไม่แตกต่างกัน ต่างจากผลการศึกษาของ วันชัย ไชยทองคำ (2565) ได้ศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ชนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รุ่งทิศา คำเป็กเครือ (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9

จากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านมีคุณธรรม และพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ที่ร้อยละ 55.20 ($R^2 = 0.552$) ส่วนที่เหลืออีก 44.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น กล่าวคือ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9

ปฏิบัติงานอย่างยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิษณา สุนทรวัตร (2561) ที่กล่าวถึง มิติของวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมิติ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งส่งผลต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้สูง บุคลากรมีความผูกพัน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก และสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กร Handy (1978 อ้างถึงใน กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันต์, 2557) พบว่า วัฒนธรรมมุ่งงาน เป็นลักษณะวัฒนธรรมมีอิทธิพล และบทบาทต่อความสำเร็จของงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริลักษณ์ ฉัตรเจริญทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการ สูงสุด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 7 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ รุ่งทิวา คำเป็กเครือ (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. จากการศึกษาในประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต จึงควรมีการปรับปรุง ปริมาณงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้นเพื่อไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เนื่องจาก ในปัจจุบันสำนักงานอัยการมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงควรมีเทคนิคในการแก้ไขปัญหา เมื่อได้รับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จัดอบรมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานได้มากยิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) 7 ประการ ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ

มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการ ฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมถือว่ามีความเล็งเห็นความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดจึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้หรือปรับให้ดียิ่งขึ้นไป จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำถือเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ให้กับบุคลากร แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ดีได้ และจากผลการศึกษาผู้นำองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดถือว่าเป็นผู้นำที่ดี จึงควรรักษามาตรฐานให้คงอยู่หรือปรับให้ดียิ่งขึ้นได้ในอนาคต โดยมีการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความพร้อมในการเป็นผู้นำที่ดี เป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไป

2.2 เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ จากผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ความสามารถในการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ธุรการบางท่านมีความรู้ทางกฎหมายไม่เพียงพอที่จะสามารถให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะงานที่ตนได้ปฏิบัติ แต่ละสำนักงานมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป จึงควรมีการอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความรู้ที่ทางด้านกฎหมายที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรทุกท่านสามารถให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคมได้

2.3 มีคุณธรรม จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุดคือการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้ และมีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ควรมีการอบรมเรื่องกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรมีความรู้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบมากยิ่งขึ้น

2.4 ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุดคือ มีความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง เนื่องจากการเรียนรู้งานใหม่ บุคลากรต้องเจอสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม เกิดการปรับตัว จึงอาจเป็นสาเหตุที่บุคลากรไม่สนใจโยกย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ องค์กรจึงควรมีการชักจูงให้เห็นว่าการเรียนรู้งานใหม่ๆ มีประโยชน์ต่อบุคลากรมากเพียงใด จำเป็น

ต่อบทบาทสถานภาพทางสังคม ในกรณีที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง

2.5 มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร แม้องค์กรจะการประเมินบุคลากรเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานอยู่เสมอ แต่องค์กรควรมีการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรเพิ่มมากขึ้นให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อย เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.6 ความร่วมมือร่วมใจ จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกสบายใจ สามารถพูดคุยถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เสมอและอาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่

2.7 พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จากที่กล่าวมาในข้อ 2.2 และ 2.3 จะเห็นได้ว่าปัญหาของบุคลากรที่เป็นข้าราชการตุลาการในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เนื่องจากองค์กรอัยการเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางด้านกฎหมายและความยุติธรรม ในด้านลักษณะการทำงานที่คอยสนับสนุนงานอัยการ ลักษณะงานของข้าราชการตุลาการมีความแตกต่างกันไปตามสำนักงานที่ปฏิบัติ บุคลากรหลาย ๆ ท่าน ทำงานในด้านงานพิมพ์และด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมากอาจไม่ได้มีความรู้ทางด้านกฎหมายที่เพียงพอ จึงควรมีการอบรมและให้ความรู้เพิ่มเติม สนับสนุนให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการตุลาการมีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3. จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 มี 2 ประการ ได้แก่ มีคุณธรรม และพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ เห็นได้ชัดเจนว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการขึ้นอยู่กับ การที่บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของการมีความรู้ความเข้าใจ และความถูกต้องในกระบวนการยุติธรรม อย่างซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งองค์กรส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองก้าวไปสู่ตำแหน่งรับผิดชอบที่สูงขึ้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการที่เป็นสิ่งยึดถือปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ทำให้ข้าราชการธรรมาภิบาลเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีเป็นจริง และลึกมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้มีการศึกษากับกลุ่มข้าราชการธรรมาภิบาลเพียงเท่านั้น ควรมีการศึกษากับกลุ่มข้าราชการอัยการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

บรรณานุกรม

- กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ. (2564). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. (วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญญ์ภักญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฉัตรรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐพร กังวาลสิงหนาท. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติ แห่งหนึ่งในประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). *ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศศิญา ผาสุก. (2559). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทะนงศักดิ์ บัวยิ้ม. (2563). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธิษณา สุนทรวัตร. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธุรกิจพาณิชย์*. (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล. (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิรัทสน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปริดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดี นุกุลสมปรารธนา. (2563). *รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)*. สืบค้นจาก. <https://www.popticles.com/branding/types-of-csr/>.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิลันญา วงศ์บุญ. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 6 โรงเรียนหอแซฟฟูปถัมภ์*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้นจาก. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- พินิจตา คำกรฤชา. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนสุคนธ์ สมนึก. (2557). ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันกับองค์กร : กรณีศึกษา กองอำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.). (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งทิwa คำเป็กเครือ. (2559). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น. (สารนิพนธ์). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลพร เส็งวุ่น. (2561) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มชานาในพื้นที่การรุกคืบของน้ำเค็มอำเภอรอนดง จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วันชัย ไชยทองคำ. (2565). การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศรีลัดดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2008). วัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก. <https://www.gotoknow.org/posts/230470/>.
- ศิริลักษณ์ นัตรเจริญทรัพย์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศิริวิมล ชูชีพวัฒนา. (2556). พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียน
สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคะสิริ บำรุงชาวเกษม. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความเชื่อมั่นสูงเกินไป
(*Overconfidence Effect*) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. (การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน
เขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุภาพร พิลาโท. (2564). บริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของ
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ คงศักดิ์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).
สืบค้นจาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329/>.
- สุริยัน แสงสุวรรณ โณ. (2562). ผลสัมฤทธิ์ของการนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในอาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (อาคาร A). (บทความวิจัย).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
ประจำปีงบประมาณ 2565. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

(Iten Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤชดา เทพยากุล

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิท อีสโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.รักเกียรติ อินทับทัน

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|-----|--|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 1 | เพศ () ชาย () หญิง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | อายุ () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 - 60 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่า ป.ตรี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 1 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|-----|---|--------------------------|------------------------|------------------------|------------|---------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 5 | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 6 | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี | 1 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|--|---|--------------------------|------------------------|------------------------|------------|---------|----------------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) | | | | | | | |
| 1 | ผู้นำของท่านกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้นำของท่านมีบุคลิกภาพที่ดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้นำของท่านเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้นำของท่านมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้นำเป็นของท่านผู้ฟังที่ดี สามารถให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาในองค์กรได้เป็นอย่างดี | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ปรับแก้ข้อความ |
| เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) | | | | | | | |
| 1 | ท่านดำเนินการทางด้านกฎหมายเพื่อช่วยเหลือประชาชน สังคม และประเทศ เช่น การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดทำนิติกรรมสัญญา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านสามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ปรับแก้ข้อความ |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|--|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 3 | ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก และรวดเร็ว ปราศจากการเลือกปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | การดำเนินการทางกฎหมายของท่านเป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนและสังคม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ท่านดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อคุณประโยชน์ของประเทศชาติ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) | | | | | | | |
| 1 | ท่านปฏิบัติหน้าที่และครองตนโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้ และมีความซื่อสัตย์สุจริต | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 5 | ท่านให้บริการประชาชนอย่างสุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทที่ดี ไม่มีพฤติกรรม ก้าวร้าว | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) | | | | | | | |
| 1 | ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่ สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการ อบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้บุคลากรอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านมีความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อไป เรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ ทางด้านความรู้และความสามารถให้ ตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบใน การปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ ตรงตามพื้นฐาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ท่านได้รับการประเมินสมรรถนะเพื่อนำ ผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) | | | | | | | |
| 1 | องค์กรของท่านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | องค์กรของท่านมีการสำรวจหาข้อมูลการดำเนินงานอยู่เสมอ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ให้บุคลากร เพื่อเกิดความเชี่ยวชาญในงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทุ่มเท มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|--|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------------------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) | | | | | | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรโดยการวางเป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | องค์กรของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างเพียงพอ มีทักษะในการพูดเพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ปรับแก้ ข้อความ |
| 5 | ท่านรู้จักให้อภัย และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) | | | | | | | |
| 1 | ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|-----|---|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 2 | ท่านมีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|-----------------------------------|--|--------------------------|------------------------|------------------------|----|---------|----------------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| ด้านคุณภาพของงาน (Quality) | | | | | | | |
| 1 | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีมาตรฐาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่งขององค์กร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่องค์กรพัฒนาหรือนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ท่านไม่ถูกท้วงติงเมื่องานของท่านได้รับตรวจสอบ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านปริมาณงาน (Quantity) | | | | | | | |
| 1 | ปริมาณงานของท่านไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานเสมอ | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ปรับแก้ข้อความ |
| 3 | ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|------------------------------|--|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------------------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 4 | ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านเวลา (Time) | | | | | | | |
| 1 | ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อเจองานที่มีความยาก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อจัดสรรเวลาให้เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) | | | | | | | |
| 1 | ท่านใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ปรับแก้ ข้อความ |
| 2 | ท่านรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในการลดการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ไม่จำเป็น | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|-----|---|------------------------------|------------------------|------------------------|------------|------------|--------|
| | | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 | ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 | | | |
| 5 | ท่านนำทรัพยากรที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ซ้ำเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

| ลำดับที่ | ข้อคำถาม | ค่าความเชื่อมั่น |
|--|---|------------------|
| ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) | | |
| 1 | ผู้นำของท่านกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | 0.978 |
| 2 | ผู้นำของท่านมีบุคลิกภาพที่ดี | 0.977 |
| 3 | ผู้นำของท่านเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย | 0.977 |
| 4 | ผู้นำของท่านมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม | 0.977 |
| 5 | ผู้นำเป็นของท่านผู้ฟังที่ดี สามารถให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาในองค์กรได้เป็นอย่างดี | 0.977 |
| เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) | | |
| 1 | ท่านดำเนินการทางด้านกฎหมายเพื่อช่วยเหลือประชาชน สังคม และประเทศ เช่น การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดทำนิติกรรมสัญญา | 0.979 |
| 2 | ท่านสามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม | 0.978 |
| 3 | ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก และรวดเร็ว ปราศจากการเลือกปฏิบัติ | 0.977 |
| 4 | การดำเนินการทางกฎหมายของท่านเป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนและสังคม | 0.977 |
| 5 | ท่านดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชาติ | 0.977 |
| มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) | | |

| ลำดับ ที่ | ข้อความ | ค่าความ เชื่อมั่น |
|---|---|----------------------|
| 1 | ท่านปฏิบัติหน้าที่และครองตนโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม | 0.977 |
| 2 | ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | 0.977 |
| 3 | ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ | 0.977 |
| 4 | ท่านให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้ และมีความซื่อสัตย์สุจริต | 0.978 |
| 5 | ท่านให้บริการประชาชนอย่างสุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทที่ดี ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว | 0.977 |
| ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) | | |
| 1 | ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น | 0.978 |
| 2 | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้บุคลากรอยู่เสมอ | 0.977 |
| 3 | ท่านมีความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง | 0.980 |
| 4 | องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบในการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตรงตามพื้นฐานเทคโนโลยีที่ทันสมัย | 0.977 |
| 5 | ท่านได้รับการประเมินสมรรถนะเพื่อนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 0.977 |
| มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) | | |
| 1 | องค์กรของท่านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ | 0.977 |
| 2 | องค์กรของท่านมีการสำรวจหาข้อมูลการดำเนินงานอยู่เสมอ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | 0.977 |
| 3 | องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ให้บุคลากร เพื่อเกิดความเชี่ยวชาญในงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 0.977 |
| 4 | ท่านได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร | 0.977 |

| ลำดับ ที่ | ข้อความ | ค่าความ เชื่อมั่น |
|---|---|----------------------|
| 5 | ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทุ่มเท มีคุณภาพ บรรลุ เป้าหมายขององค์กร | 0.977 |
| ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากร โดยการวางเป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน | 0.978 |
| 2 | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน | 0.977 |
| 3 | องค์กรของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้ทำร่วมกันเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี | 0.977 |
| 4 | ท่านสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างเพียงพอ มีทักษะในการพูดเพื่อสร้าง มิตรภาพ ที่ดีต่อกัน | 0.977 |
| 5 | ท่านรู้จักให้อภัย และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | 0.977 |
| พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) | | |
| 1 | ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถ | 0.978 |
| 2 | ท่านมีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรม ขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง | 0.978 |
| 3 | องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 0.978 |
| 4 | ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น | 0.978 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 1 | | 0.978 |

ส่วนที่ 2 แบบสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

| ลำดับ ที่ | ข้อความ | ค่าความ เชื่อมั่น |
|-----------------------------------|--|----------------------|
| ด้านคุณภาพของงาน (Quality) | | |
| 1 | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีมาตรฐาน | 0.951 |
| 2 | ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด | 0.950 |
| 3 | ท่านปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่งขององค์กร | 0.950 |
| 4 | ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่องค์กรพัฒนาหรือนำมาใช้ ได้เป็นอย่างดี | 0.951 |
| 5 | ท่านไม่ถูกท้วงติงเรื่องงานของท่านได้รับตรวจสอบ | 0.954 |
| ด้านปริมาณงาน (Quantity) | | |
| 1 | ปริมาณงานของท่าน ไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต | 0.953 |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานเสมอ | 0.946 |
| 3 | ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น | 0.949 |
| 4 | ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานเสมอ | 0.947 |
| ด้านเวลา (Time) | | |
| 1 | ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาเสมอ | 0.950 |
| 2 | ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อเจองานที่มีความยาก | 0.947 |
| 3 | ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น | 0.946 |
| 4 | ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อจัดสรรเวลาให้ เหมาะสม | 0.946 |
| ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) | | |
| 1 | ท่านใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด | 0.952 |
| 2 | ท่านรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี | 0.950 |
| 3 | ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในการลดการใช้ทรัพยากรทางการ บริหารที่ไม่จำเป็น | 0.951 |

| ลำดับ ที่ | ข้อความ | ค่าความ เชื่อมั่น |
|--|---|----------------------|
| 4 | ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | 0.948 |
| 5 | ท่านนำทรัพยากรที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ซ้ำอีกเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า | 0.950 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 | | 0.952 |

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

7 ประการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้มาจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่า ป.ตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 20,000 บาท 2. 20,001 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 40,000 บาท 4. มากกว่า 40,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 – 5 ปี
 3. 6 – 10 ปี 4. 11 – 15 ปี
 5. มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ถูกนำไปใช้ในองค์กรมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

| วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) | | | | | |
| 1.1 ผู้นำของท่านกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | | | | | |
| 1.2 ผู้นำของท่านมีบุคลิกภาพที่ดี | | | | | |
| 1.3 ผู้นำของท่านเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย | | | | | |
| 1.4 ผู้นำของท่านมีการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม | | | | | |
| 1.5 ผู้นำเป็นของท่านผู้ฟังที่ดี สามารถให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาในองค์กรได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 2. เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) | | | | | |
| 2.1 ท่านดำเนินการทางด้านกฎหมายเพื่อช่วยเหลือประชาชน สังคม และประเทศ เช่น การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดทำนิติกรรมสัญญา | | | | | |
| 2.2 ท่านสามารถให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม | | | | | |
| 2.3 ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก และรวดเร็ว ปราศจากการเลือกปฏิบัติ | | | | | |
| 2.4 การดำเนินการทางกฎหมายของท่านเป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนและสังคม | | | | | |

| วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 2.5 ท่านดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ เพื่อคุณประโยชน์ของประเทศไทย | | | | | |
| 3. มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) | | | | | |
| 3.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่และครองตนโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม | | | | | |
| 3.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | | | | | |
| 3.3 ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| 3.4 ท่านให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตรงตามระเบียบที่วางไว้และมีความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 3.5 ท่านให้บริการประชาชนอย่างสุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทที่ดี ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว | | | | | |
| 4. ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) | | | | | |
| 4.1 ท่านกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น | | | | | |
| 4.2 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.3 ท่านมีความสนใจที่จะโยกย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ เพิ่มประสบการณ์ทางด้านความรู้และความสามารถให้ตนเอง | | | | | |

| วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 4.4 องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบในการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตรงตามพื้นฐานเทคโนโลยีที่ทันสมัย | | | | | |
| 4.5 ท่านได้รับการประเมินสมรรถนะเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 5. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) | | | | | |
| 5.1 องค์กรของท่านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ | | | | | |
| 5.2 องค์กรของท่านมีการสำรวจหาข้อมูลการดำเนินงานอยู่เสมอ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | | | | | |
| 5.3 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ให้บุคลากร เพื่อเกิดความเชี่ยวชาญในงาน พร้อมรับการการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 5.4 ท่านได้รับการสอบถามถึงความคิดเห็นการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ในกระบวนการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร | | | | | |
| 5.5 ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทুমเท มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 6. ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) | | | | | |
| 6.1 องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรโดยการวางเป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | |

| วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6.2 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6.3 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี | | | | | |
| 6.4 ท่านสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างเพียงพอ มีทักษะในการพูดเพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 6.5 ท่านรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| 7. พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) | | | | | |
| 7.1 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นตั้งใจ พัฒนาตนเองและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง | | | | | |
| 7.2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในข่าวสารด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมขององค์กร นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง | | | | | |
| 7.3 องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด | | | | | |
| 7.4 ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานอัยการภาค 9 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) | | | | | |
| 1.1 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและมีมาตรฐาน | | | | | |
| 1.2 ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ในทุกขั้นตอน การปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด | | | | | |
| 1.3 ท่านปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ และคำสั่ง ขององค์กร | | | | | |
| 1.4 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ องค์กรพัฒนาได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 1.5 ท่านไม่ถูกท้วงติงเมื่องานของท่านได้รับ ตรวจสอบ | | | | | |
| 2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) | | | | | |
| 2.1 ปริมาณงานของท่านไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต | | | | | |
| 2.2 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณ งานเสมอ | | | | | |
| 2.3 ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อ ได้รับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น | | | | | |
| 2.4 ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานเสมอ | | | | | |
| 3. ด้านเวลา (Time) | | | | | |
| 3.1 ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเวลาเสมอ | | | | | |

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3.2 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเมื่อ เจองานที่มีความยาก | | | | | |
| 3.3 ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 3.4 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกครั้งเพื่อ จัดสรรเวลาให้เหมาะสม | | | | | |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) | | | | | |
| 4.1 ท่านใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด | | | | | |
| 4.2 ท่านรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ขององค์กร เป็นอย่างดี | | | | | |
| 4.3 ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในการลด การใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น | | | | | |
| 4.4 ท่านนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อลด ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4.5 ท่านนำทรัพยากรที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า | | | | | |

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

| | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| ชื่อ สกุล | อติตยา วิโรจนะ | |
| รหัสประจำตัวนักศึกษา | 6410521544 | |
| วุฒิการศึกษา | | |
| วุฒิ | ชื่อสถาบัน | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
| รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) | มหาวิทยาลัยรามคำแหง | 2559 |

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการภาค 9