

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ศุภรัชต์ แสงมณี¹ อุษา บุญถิ่อ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 และวัฒนธรรมองค์กร (LOYALTY) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 งานวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการฝ่ายอัยการที่เป็นข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ทั้งหมดจำนวน 269 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ โดยใช้วิธีการการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำได้ ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความร่วมมือร่วมใจ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ,ประสิทธิภาพในการทำงาน,สำนักงานอัยการภาค 9

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Elements of Organizational Culture that Affects Work Performance of Prosecutorial Officials Under the Office of Regional Public Prosecution, Region 9

Suparat Sadangmanee ¹ Usa Boontue ²

Abstract

The objective of this research was to examine personal factors that affected the work performance of prosecutorial officials under the Office of Regional Public Prosecution, Region 9, and organizational culture (loyalty) that affected the work performance of prosecutorial officials under the Office of Regional Public Prosecution, Region 9. This is quantitative research. The samples were the prosecutorial officials under the Office of Regional Public Prosecution, Region 9, a total of 269 persons. The online questionnaire was instrumental in collecting data, and the obtained data were analyzed using descriptive statistics; frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and inferential statistics; Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were implemented to analyze data.

The results found that differential personal factors affected the differential performances of prosecutorial officials under the Office of Regional Public Prosecution not statistically significant. The relationship between organizational culture in terms of revenues and overall work performance had a positive relationship with statistical significance at .01. The organizational culture that affected the work performance of prosecutorial officials under the Prosecutor's Office Region 9 was statistically significant with statistical significance at .05 included as follows; the prosecutorial officials are expected to get it done, seeking knowledge and continuous development, cooperation and striving for excellence.

Keywords: Organizational Culture, Work Performance, the Office of Regional Public Prosecution, Region 9

¹ Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

² Advisor, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกวันนี้การมัดใจบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรคงไม่ใช่แค่ตำแหน่งและเงินเดือน อีกต่อไป แต่คือ วัฒนธรรมองค์กร หรือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ที่ดีจะต้องเป็นมิตรต่อจิตใจและสามารถนำพาบุคลากรเหล่านั้นให้เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์กรจึงถูกหยิบยกขึ้นมาพูดกันบ่อยครั้ง หากวัฒนธรรมทางสังคมหมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่คนสร้างขึ้นร่วมกันเพื่อนำไปสู่เจริญงอกงาม วัฒนธรรมองค์กรก็มีความหมายไม่ต่างกัน นั่นคือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียว และความยั่งยืนขององค์กร กรอบดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง อาทิ ทัศนคติ ค่านิยม หรือแม้กระทั่งความเชื่อ ที่จะช่วยสร้างเป้าหมายองค์กรให้ทุกคนมองเห็นเป็นภาพเดียวกัน ทั้งยังเป็นตัวกำหนดวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจ ฉะนั้นการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องคิดร่วมกัน สร้างร่วมกัน และใช้ร่วมกันจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้น ๆ นั่นเอง ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) ซึ่งเป็นนักเขียนและที่ปรึกษาด้านการจัดการเคยกล่าวไว้ว่า *“Culture eats strategy as breakfast.”* หมายถึง ต่อให้องค์กรมีกลยุทธ์ธุรกิจที่ดีขนาดไหน ถ้าวัฒนธรรมองค์กรไปด้วยกันไม่ได้ ความสำเร็จก็ไม่มีวันเกิดขึ้น เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดวิถีการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้กับองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยมร่วม หมายถึง วิถีทางปฏิบัติของกลุ่มคนในองค์กรอันประกอบด้วย พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐานซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับ และยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสารการลอกเลียนและการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดมีบุคลากรทั้งข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการเพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรดึงศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากร การที่บุคลากรจะเกิดความร่วมมือร่วมใจได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติขององค์กร หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำให้อุบลการยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการภาค 9 หน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถ
 นำงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย
 อัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร (LOYALTY) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (LOYALTY) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่เป็นข้าราชการธุรการ สังกัด
 สำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 269 คน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการธุรการ 7 จังหวัด ได้แก่
 จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัด
 สำนักงานอัยการ ภาค 9 โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนด
 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ
 สถานภาพระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 2.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด LOYALTYประกอบด้วย
 ผู้นำ

เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และ
 พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้อง
 ทำให้ได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้าน
 คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

3.ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม 2566

4.ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาจากข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการฝ่ายอัยการจำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ต่างกัน
- 2.ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9
- 3.สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุง หรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Brown (1993) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่า รวมถึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อทัศนคติ ความรู้สึก ความพึงพอใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและองค์กร และสามารถดึงศักยภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การบริหารงานให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น แม้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญมาก คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรในองค์กรนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล สรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ดี เพื่อสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Simon (1960) ได้กล่าวไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุคนั้น ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อทิทยา วิโรจนะ (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีคุณธรรม และด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 55.20

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ศิริลักษณ์ ฉัตรเจริญทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) องค์การเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ 3) คุณธรรม 4) การใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 6) ความร่วมมือร่วมใจ และ 7) พวกเราต้องทำได้ ที่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอัยการ โดยด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ความร่วมมือร่วมใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการเป็นการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความเป็นพี่เป็นน้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมทีม ปฏิบัติกับทุกคนในมาตรฐานเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะ การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากเกินไป ขาดขวัญ และกำลังใจในผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ขาดการเชื่อมโยงสื่อสารระหว่างบุคลากรรุ่นเก่ากับบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เสาวลักษณ์ ฦ พัทลุง (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ และด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวนทั้งหมด 269 คน โดยจะให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

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

1.2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

7 ประการโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 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 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการ

สำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

2.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 201 คน อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 124 คน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 143 คน ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 31,000 - 40,000 บาท จำนวน 124 คน และระยะเวลาปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 97 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านมีคุณธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม		
วัฒนธรรมองค์กร	r	Sig	แปลผล
	.746**	.000	มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่า Sig มีเท่ากับ .000 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

	วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด	r	Sig	การแปลผล
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	.52**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านเป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ	.53**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

	ด้านมีคุณธรรม	.50**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	.70**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	.71**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านความร่วมมือร่วมใจ	.66**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านพวกเราข้าราชการฝ่าย อัยการต้องทำให้ได้	.60**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า Sig ของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุดรายด้านมีเท่ากับ .000 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยภาพรวมและรายด้าน ค่า **Sig** มีค่ามากกว่า .05 ยอมรับ H_0 แสดงว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (LOYALTY) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ตารางที่ 3 แสดงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ตัวแปรต้น	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.112	.189		5.895	.000*
ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1)	.038	.051	.043	.750	.454
ด้านเป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (X_2)	-.017	.049	-.021	-.341	.733
ด้านมีคุณธรรม (X_3)	.061	.045	.074	1.352	.177
ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (X_4)	.204	.067	.240	3.021	.003*

ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (X_5)	.189	.068	.225	2.795	.006*
ด้านความร่วมมือร่วมใจ (X_6)	.146	.050	.196	2.917	.004*
ด้านพวกเราข้าราชการฝ่าย อัยการต้องทำให้ได้ (X_7)	.116	.055	.130	2.120	.035*

$R = .767$, $R^2 = .589$, Adjusted R Square = .578 $S.E._{est} = .24$ $F = 137.79$ Sig = .000*

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (LOYALTY) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มีค่า Sig น้อยกว่า .05 แสดงว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ได้แก่ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 58.90 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.12 + .204X_4 + .189X_5 + .146X_6 + .116X_7$$

อภิปรายผล

1.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอติทยา วิโรจนะ (2566) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน ค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงาน

2.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของธนภรณ์ พรหมราย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำได้ ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 58.90 สอดคล้องกับพินิจดา คำกรฤชา (2560) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 73.40

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากข้าราชการฝ่ายอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เนื่องจากการพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดต้องใช้บรรทัดฐานเดียวกันทั่วประเทศ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสำนักงานอัยการทั่วประเทศ
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริลักษณ์ จิตรเจริญทรัพย์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สหพร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) คืออะไร ? 6 ปัจจัยที่ช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. สืบค้นจาก <http://www.theindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issue=74>.

