

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน :

กรณีศึกษาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

Internal Factors that Impact on Operational efficiency :

Case study of the Office of Attorney General in Bangkok.

เกศกนก อินทรนิมิตร¹

จรีพร ศรีทอง²

Katkanok Innimit

Chareeporn Srithong

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับปัจจัยภายในองค์กร และศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีสมมุติฐาน 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน 2. ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 360 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย มากกว่า 45,001 บาท และตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตุลาการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย และ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงมาก

¹ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Research on internal factors within organizations that affect job performance : A case study of the Office of the Attorney General in Bangkok. The objectives of this study were to examine the demographic factors of the personnel within the Office of the Attorney General and their opinions on internal factors within the organization, as well as to study the internal factors that are related to job performance of the personnel. The study population consisted of 360 civil servants, including legal officers, administrative officers, and government officials. Statistical analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA to compare job performance. Pearson's correlation coefficient was used to determine the relationship between internal factors and job performance.

The research findings revealed that the majority of personnel within the Office of the Attorney General in Bangkok were female, aged between 31-40 years old, single, with a bachelor's degree. They had been working for 6-10 years, with an average monthly income of over 45,001 baht, and most held administrative positions. The analysis of different demographic factors showed that gender did not have a significant impact on the opinions on internal factors within the organization. However, there were significant differences in opinions based on age, marital status, educational level, years of service, income, and position. Furthermore, the study found that internal factors within the organization were highly correlated with job performance of the personnel within the Office of the Attorney General in Bangkok. This suggests that these internal factors play a significant role in determining job performance. In conclusion, this research provides insights into the internal factors within organizations that affect job performance. The findings can be used to improve the efficiency and effectiveness of the Office of the Attorney General in Bangkok.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญในคดีอาญามีอำนาจ และหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจ และหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด หรือพนักงานอัยการ ในการดำเนินคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง แทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ ที่เป็นองค์การตามรัฐธรรมนูญจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนพันธกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดต้องมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทำให้สำนักงานมีความแข็งแรง เชื่อมั่น สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานครว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับปัจจัยภายในองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ และพนักงานราชการ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,940 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ 12 มิถุนายน 2566) กลุ่มตัวอย่าง 360 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานอัยการสูงสุดในกรุงเทพมหานคร อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์อาคารหลักเมือง อาคารถนนรัชดาภิเษก อาคารกรุงเทพใต้ อาคารตลิ่งชัน อาคารมีนบุรี อาคารพระโขนง อาคารถนนบรมราชชนนี

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย และตำแหน่ง

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านระบบ (System) ด้านรูปแบบการบริหาร (Style) ด้านบุคลากร (Staff) ด้านทักษะ (Skill) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร (Shared values)

ตัวแปรตาม คือ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเวลาในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนมิถุนายน 2566 – เดือนสิงหาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of McKinsey

การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7S Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ทักษะ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared Values)

โดยที่ 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์กับโครงสร้างเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษสำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมา ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพ ไม่ชัดเจน ได้แก่ คนหรือพนักงานสไตล์การบริหารระบบ และวิธีการคุณค่าร่วมและมีมือหรือทักษะต่อมา บริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัวให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้นและเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S Framework of McKinsey)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนภรณ์ พรรณราย (2565,บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสารนิพนธ์

นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริขง, บุรินทร์ สันติสาส์น (2565,บทคัดย่อ)

ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

ปัทมาภรณ์ ฟองแพร์ (2559, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ กลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,940 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย และตำแหน่งซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมของคนในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน

โดยเกณฑ์ในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 เป็นการให้คะแนนระดับความคิดเห็น มีตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัย มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึง ความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาใน เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร และนำข้อคำถาม มาจัดให้ปรากฏในแบบสอบถาม

3. ผู้ศึกษาทำแบบสอบถามการศึกษา “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา (รองศาสตราจารย์จรัส ศรีทอง) พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รวมทั้งตรวจสอบ ข้อคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (*Frequency*) ร้อยละ (*Percentage*) , การหาค่าเฉลี่ย (*Mean*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*Standard Deviation*) , จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (*t test*) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*One Way Anova*) และ วิธีสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (*Pearson Correlation Coefficient (r)* หรือ *Pearson's Product Moment Correlation Coefficient*)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ราย พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 ราย มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 154 ราย มีสถานภาพโสด จำนวน 218 ราย การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 ราย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 90 ราย รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย มากกว่า 45,001 บาท จำนวน 113 ราย และตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการธุรการจำนวน 227 ราย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม 0.827 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือทางบวกต่อบรรยากาศภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรของภาครัฐ เป็นลักษณะการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงด้าน เพศ จะมีความแตกต่างกันใน ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยและตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะเป็นสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรของภาครัฐมีบุคคลแต่ละเจเนอเรชันกัน ความรู้ความสามารถที่มีต่องานที่ได้รับซึ่งแต่ละตำแหน่ง ก็จะได้รับมอบหมายงานตามระดับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไปจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ พุทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว 64 คน ในเรื่องเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สังกัด รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทิศทางเดียวกัน โดยที่ด้านทักษะ ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ส่งผลระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ในขณะที่ด้านบุคลากร ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับส่งผลระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อาจเป็นเพราะส่วนราชการแบ่งงานตามความสามารถได้อย่างชัดเจน และสำนักงานอัยการมีการปลูกฝังค่านิยมขององค์การแก่พนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันซึ่งจะทำให้พนักงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริชง, บุรินทร์ สันติสาส์น (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยโดยการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยดังนี้

1) กลยุทธ์องค์การต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และด้านอื่น ๆ ในองค์การ โดยต้องวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2) โครงสร้าง องค์การควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ขอบเขตการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว สูงในการดำเนินธุรกิจโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น

3) ระบบ องค์การต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การเก็บรวบรวม ความรู้ การ ประมวลผล การสืบค้น และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ สูงยิ่งขึ้น

4) รูปแบบการบริหาร ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการให้ คำปรึกษาแก่พนักงานอย่างเป็นกันเอง

5) พนักงาน องค์การต้องจัดสรรตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน ดูแล สวัสดิการของ พนักงาน ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม และต้องดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตของพนักงาน อย่างเป็นรูปธรรม

6) ทักษะ องค์การต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์แก่องค์การอย่างยั่งยืน

7) ค่านิยมร่วม องค์การต้องปลูกฝังค่านิยมขององค์การแก่พนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันซึ่งจะทำให้พนักงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์การ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

รวมทั้งภัณฑารีย์ ฟองแพร์(2559) ได้ศึกษาการพัฒนางค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษา ธนาคารยูโอบี ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน บุคลากร ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ โดย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนางค์กรให้มี ศักยภาพการทำงานสูงอยู่ในระดับมาก เพศอายุรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนระยะเวลาทำงานมีผลต่อการ พัฒนางค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงส่วนระดับการศึกษาและ สถานภาพในงานวิจัยนี้ไม่พบความ แตกต่าง แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากร บางส่วนเท่านั้นซึ่งตามแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรจัดเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ ความสนใจเนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนางค์กรให้มีศักยภาพการทำงาน สูงต่อมากคือปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารยูโอบี ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร และด้านรูปแบบการบริหารในการวิจัยครั้งนี้ไม่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงอย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควร ละเลยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ และควรพัฒนาควบคู่ไปกับปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 5 ปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีข้อจำกัดในเรื่อง จำนวนประชากร ขนาดขององค์กร ที่มีขนาดเล็ก และประชากรน้อย ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วประเทศเพื่อศึกษาแนวทาง และนำข้อมูลภาพรวมที่ใหญ่ขึ้นไปใช้ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกควบคู่กับภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อจำกัดงานวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดใน กรุงเทพมหานครอาจจะทำให้มีข้อจำกัดในการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องอื่นๆ ขององค์กร
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการกระจายของแบบสอบถามแบบสุ่ม จึงอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากนัก ผลการศึกษาอาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้

เอกสารอ้างอิง

- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสารนิพนธ์ตามหลักสูตร, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริขง, บุรินทร์ สันติสาส์น. (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย โรงแรมในประเทศไทย. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปัทมาธิ์ย์ ฟองแพร์. (2559). การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจโลก มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2549). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. วารสารดำรงราชานุภาพ. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2562). Mckinsey 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. ค้นเมื่อ 07 กรกฎาคม 2566 สืบค้นจาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=ld>
- บุศรา สุตพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2553). พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ.2553 (ประกาศลงวันที่ 1 กันยายน 2553). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.