

ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด
ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการธุรการ ทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 รวมกลุ่มตัวอย่าง 185 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.875 – 0.945 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านมีคุณธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับองค์การเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฯ ต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

¹ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการภาค 3

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the influences of Office of the Attorney General culture on working efficiency in General Service Officers at Office of Public Prosecution Region 3 and 2) to study the guidelines of improvement in the office of the Attorney General Culture and aim to increase working efficiency of the general service officers, achieving the organization's objectives. The sample consisted of 185 general service officers in Office of Public Prosecution Region 3. The instrument was a 5 rating scale questionnaire, reliability coefficients range from 0.875 to 0.945 and the reliability value was 0.961. The statistics were used frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed that the influences of office of the Attorney General culture, including a leadership of being a good role model, morality, cooperation, yearn to learn and continual improvement gained positive correlation with working efficiency of General Service officers in Office of Public Prosecution Region 3 at 0.05 level. The researcher expected to find the guidelines of improvement in management planning and increase working efficiency for the officers.

Keywords: Office of the Attorney General culture, Working Efficiency, General Service Officers at Office of Public Prosecution Region 3

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมไทย วัฒนธรรมได้ถูกให้ความสำคัญอย่างเป็นทางการ โดยรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2483 กำหนดความหมายของ “วัฒนธรรม” ว่าหมายถึงลักษณะที่แสดงความจริงใจของงาม ความเป็นระเบียบอันดีงาม ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีของประชาชน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2552, น.3) สำหรับวัฒนธรรมองค์กรนับได้ว่าเป็นแบบอย่างอันดีงามของคนทั้งองค์กรที่ยึดถือ โดยเป็นพฤติกรรมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนระบบค่านิยม และบรรทัดฐานที่บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร ภาระหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ และเงื่อนไขต่างๆ เพื่อบรรลุสู่ความสำเร็จขององค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะที่เป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ ทั้งยังให้การคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่

ประชาชน ตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวภายใต้บริบทดังกล่าว และถึงแม้ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ก็ยังต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นพลังในการขับเคลื่อน หรือกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นๆ เนื่องจากสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและมีความได้เปรียบ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้ประสบพบเจอกับปัญหาภายในขององค์กรบางประการ เป็นผลให้ในบางครั้งองค์กรอาจจะได้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือแม้กระทั่งการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคาดหวังว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร และมุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

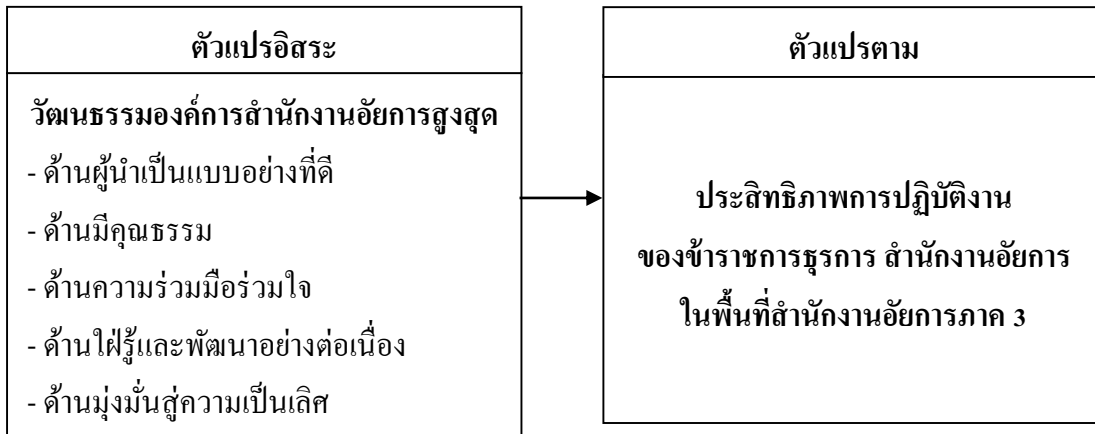
1. เพื่อศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 51 สำนักงาน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 343 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยประยุกต์จากแนวคิด วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด ของศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2556) ได้แก่ ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านมีคุณธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่ สำนักงานอัยการภาค 3 โดยประยุกต์จากแนวคิดการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. (2552) ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านตรงตามเวลาที่กำหนด และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นวัฒนธรรมแบบเกื้อกูล ที่มีการประยุกต์ตามแนวคิดของ Cameron and Quinn, 1999 ที่จะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก โดยมี 5 ตัวขับเคลื่อนที่ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ความร่วมมือร่วมใจ ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นตัวขับเคลื่อนทั้ง 5 ดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร สำหรับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สามารถวัดได้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพผลงาน ด้านตรงตามเวลาที่กำหนด และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (ชาเรีย ปรีเปรม, 2555) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ โดยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำจึงส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการตุรการทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 40 รายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.875 – 0.945 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการทดสอบปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 185 ชุด ทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีอายุระหว่าง 35 -44 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา คือ อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา คือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมา มีรายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบัน 30,001 บาทขึ้นไป

จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 สำหรับตำแหน่งในปัจจุบันดำรงตำแหน่งนิติกร มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมา คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

2. ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.62 ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี คิดเป็นร้อยละ 4.61 ด้านความร่วมมือร่วมใจ คิดเป็นร้อยละ 4.61 ด้านมีคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ 4.59 และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ คิดเป็นร้อยละ 4.54 ตามลำดับ

3. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านคุณภาพผลงาน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ด้านตรงตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 4.60 ด้านปริมาณผลงาน คิดเป็นร้อยละ 4.54 และด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 4.54 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

สมมุติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

สมมุติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านมีคุณธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 กล่าวคือ หากตัวแปรหนึ่งมีการรับรู้ในทางที่ดีขึ้น จะส่งผลให้อีกตัวแปรหนึ่งดีขึ้นตามไปด้วย ดังนี้

1. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สอดคล้องกับ Negro (อ้างถึงใน ยอดยิ่ง รักสัตย์, 2553, น.15) ที่กล่าวว่า การจงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นั้น ผู้นำต้องมีการบริหารด้านความเที่ยงธรรม มีการส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มัทณี บุญประเสริฐ (2558: 19-20) ที่กล่าวว่า ตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วของผู้บริหาร เมื่อพบกับปัญหาอุปสรรค และการเข้าถึงปัญหาของพนักงานจากการเดินไปพบปะกับพนักงานโดยตรง (Walk Around) และใช้นโยบายเปิดประตู (Open Door Policy) ติดต่อสื่อสารหลายช่องทางอย่างไม่เป็นทางการ และแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้การบริหารงานยืดหยุ่นและคล่องตัวมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสอนแนะและคำปรึกษาในงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านของหน้าที่การงานและการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงานและองค์กรนั้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้

2. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

สอดคล้องกับ ทิพาดี เมฆสวรรค์ (อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์, 2554, น.19) กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพควรยึดหลักในการปฏิบัติงานหลายประการ หนึ่งในนั้นคือหลักคุณธรรม ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้างานจะต้องบริหารงานบนหลักคุณธรรม คือมีความเมตตา ยุติธรรมและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้มาติดต่อราชการ โดยใช้หลักคุณธรรมเป็นตัวนำในการตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ และยังคงสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ ปลายวงศ์, 2557, 24 ธันวาคม) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่ผู้บริหารให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร หรือการที่ผู้บริหารมีความใส่ใจให้ความยุติธรรมและมีความเสมอภาค เคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดันให้เกิดแก่สมาชิกในองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในด้านการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมทางด้านความซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรงกับเนื้องานและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมปราศจากอคติและระบบอุปถัมภ์ และการปฏิบัติงานในหน่วยงานในทุกระดับชั้นมีการให้เกียรติและเคารพในบทบาทหน้าที่ที่ถือปฏิบัติของตนเองและกับผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้

3. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สอดคล้องกับ ชัยเสถียร พรหมศรี (อ้างถึงใน เรืออากาศโทคมกฤษ จันทร์โอภาส, 2553, น.14) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของทีม โดยพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองเพื่อกระตุ้นความรู้สึกร่วมในการทำงานหรือสำนึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn, 1999. (อ้างถึงใน ศรีลัดดา เทพารักษ์, 2558, น.10-11) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจากภายนอกได้ดี ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น เพื่อการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการที่เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้บริการ เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพในงานของกันและกันให้ดีขึ้น หรือในหน่วยงานได้ใช้หลักในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงานคือ มุ่งเน้นการช่วยเหลือร่วมมือปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้

4. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน หนูฤทธิ์ คำภาสุข, 2556, น.8-9) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหา ได้หลายๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน ปรับตนเองหรือการกระทำได้เหมาะสมกับปัญหาหรือลักษณะงานที่แตกต่างไป ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล นอกจากนี้ยังมีการค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn, 1999. (อ้างถึงใน ศรีรัตนา เทพารักษ์, 2558, น.10-11) ที่กล่าวว่า การทำให้องค์การมีการสร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นผู้กล้าเสี่ยง มีการแข่งขันภายใต้พื้นฐานการพัฒนาบริการใหม่ๆ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และมีความชำนาญในวิชาชีพที่ถือปฏิบัติอย่างสูง ถือเป็นการปรับตัว โดยใช้ความยืดหยุ่นในการดำเนินการจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรให้การสนับสนุนในการปรับปรุงพัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และรูปแบบการพัฒนาตนเองอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ และการที่องค์กรมีการสนับสนุนในด้านของสิ่งประดิษฐ์คิดค้น หรือการสรรค์สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ ที่มีคุณค่าในงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้

5. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน หนูฤทธิ์ คำภาสุข, 2556, น.10) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานมั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ เข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กรแล้ว พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงานมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นต้น และสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน สุจิตรา อินันชัย, 2559, น.15) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยขององค์กร กระบวนการขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร อัน ได้แก่ วิสัยทัศน์ นโยบาย และปรัชญาขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรมีการมุ่งเน้นเพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกระดับชั้น ได้บรรลุถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีระบบ/เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดประสิทธิภาพในงานได้อย่าง

ถูกต้องเที่ยงตรง และสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนทั้งในระดับของหน่วยงานและบุคคล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในองค์การ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานภายในควรให้ความสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านของหน้าที่การงานและการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2. วัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการที่องค์การสามารถปลูกฝังและตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานภายใน ควรให้ความสำคัญต่อการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในด้านการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมทางด้านความซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างสม่ำเสมอ

3. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของข้าราชการในองค์การ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานภายในควรมีการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น เพื่อการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ เช่น รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น หรือรางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรม สัมมนา และให้สร้างผลงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานภายในควรให้การสนับสนุนใน

การปรับปรุงพัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และรูปแบบการพัฒนาตนเองอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

5. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานภายในควรให้ความสำคัญในการปลูกฝังวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การแก่ข้าราชการในสังกัดอยู่เสมอ เพื่อให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การและให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาคต่าง ๆ หรืออาจเก็บข้อมูลกับข้าราชการอัยการ เพื่อให้ครอบคลุมและสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฯ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชาริษา ปริเปรม. (2555). ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของเทศบาลตำบลในประเทศไทย. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจี๊ยวชาญ ปาละวงศ์. (2557, 24 ธันวาคม). ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร. ค้นเมื่อ ธันวาคม 6, 2563. จาก <http://educateon.blogspot.com/2014/12/blog-post.html>

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

มัทณี บุญประเสริฐ. (2558). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ยอดยิ่ง รักสัจย์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในจังหวัดลำปาง. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เรืออากาศโทคมกฤษ จันทร์โอภาส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศรีลัดดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้าน
คุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษา
อุตสาหกรรม. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน
อัยการสูงสุด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา อินันชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลชลบุรี. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- หนูฤทธิ์ คำภาสุข. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยี
เพลท จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.