ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF THE ATTORNEY OFFICE AT SARABURI PROVINCE

สมพิศ เดชะพระรักษา
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sompis Dechapraruksa
Faculty of Business Administration, Management, Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 5. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 88 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test และ One way ANOVA และใช้สถิติถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า 1. บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี เป็นข้าราชการธุรการ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้สุทธิต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป 2. บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด 3. บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน และ 5. โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 52.3 (R^2 = 0.523) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

This research aims to study 1. To study the personal factors of personnel of the Attorney Office at Saraburi province. 2. To study the organizational culture personnel of the Attorney Office at Saraburi province. 3. To study the performance efficiency personnel of the Attorney Office at Saraburi province. 4. To study personal factors compared with the performance efficiency personnel of the Attorney Office at Saraburi province and 5. To study the organizational culture of the Office of the Attorney General that effects on the performance efficiency of personnel of the Attorney Office at Saraburi province. The sample group used in this research consisted of 88 people and questionnaires were used to collect data. The statistics used to analyze the data were Percentage, Frequency, Mean, and Standard Deviation. t-test and One way ANOVA and Multiple Regression.

The results of the study revealed that 1. Most of personnel of the Attorney Office at Saraburi province were female. aged between 30-40 years old, have a higher education level than a bachelor's degree having marital status having work experience of less than 5 years and having a monthly net income of 35,001 baht or more. 2. The personnel of the Attorney Office at Saraburi Province had the highest level of overall opinions about the organizational culture of the Office of the Attorney General. 3. The personnel of the Attorney Office at Saraburi Province had the opinions about overall the performance efficiency at the highest level. 4. The comparison of the performance efficiency of personnel of the Attorney Office at Saraburi province classified by personal factors found that Gender, Age, Type of personnel. Education level, Status, Work experience and Net income per month were different in the performance efficiency of personnel of the Attorney Office at Saraburi province and 5. Overall, the organizational culture of the Office of the Attorney General in all 5 aspects affected on the performance efficiency of personnel of the Attorney Office at Saraburi province and together explained the variation in the performance efficiency of 52.3% (R^2 = 0.523) with a statistical significance of 0.05.

Keyword: The Performance Efficiency, Personnel of the Attorney Office at Saraburi province, Organizational culture of the Office of the Attorney General

บทนำ

การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ต่างตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวทางในการสร้างความสำเร็จในการทำงานหรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั่นหมายถึงว่าแต่ละองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่บุคลากรมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

ในปัจจุบันสำนักงานอัยการสุงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานในความเป็นพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้ง มีการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอาศัยการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร ดังนั้น แม้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุดจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใดก็ตาม องค์กรต้องอาศัยบุคลากรเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านมีคุณธรรม ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเชื่อถือได้ และผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด และมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
5. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านมีคุณธรรม ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานอัยการทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 6 สำนักงาน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 108 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้สุทธิต่อเดือน และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านมีคุณธรรม ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้

3 . ขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนเมษายน 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อใช้ในการจัดการด้านประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

2. ทำให้วิเคราะห์อิทธิพลของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีได้

3. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ โดยรวมความให้หมายถึง ทำงานได้ปริมาณ และคุณภาพมาก ทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน องค์กรโดยรวมมีความรักสมัครสมาน สามัคคีมีสันติภาพ และมีความสุข (กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, 2556)

มีผู้ให้ความหมายของส่วนประกอบประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านไว้ดังนี้

(1) ด้านความทันต่อเวลา (Timeliness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการจัดทำรายงานที่มีครบถ้วน สมบูรณ์ และทันต่อเวลา และความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งเงินงบการเงินได้เร็วกว่าเวลาที่กำหนด (สมใจ ลักษณะ, 2543)

(2) ด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง การนำเสนองบการเงินจะแสดงฐานะการเงินผลการดำเนินงานและกระแสเงินสดของกิจการด้วยถูกต้อง ครบถ้วน โดยนำมาตรฐานการรายงานทางการเงินมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม เลือกใช้และปฏิบัติตามนโยบายการบัญชี นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจพร้อมกับเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อจำเป็น (สมใจ ลักษณะ, 2543)

(3) ด้านความครบถ้วน (Completeness) หมายถึง ความสามารถในการบันทึกข้อมูลด้วยความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญ และสามารถนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล (สมใจ ลักษณะ, 2543)

(4) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้ความเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอำนาจหรือข้อจำกัดใด ๆ ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดความน่าเชื่อถือ (สมใจ ลักษณะ, 2543)

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปโดยรวมได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามาถในการทำงานของบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผลของงานมีความทันต่อเวลา ถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ อันเกิดจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

2. แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ หน่วยงาน การศึกษา ตำแหน่งและอายุงาน (กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, 2556)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากร (สุภาภรณ์ ชัยวงษา, 2559)

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน เป็นต้น

3. แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กรซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนแปลงเปลี่ยนเป็นความเคยชิน จากความเคยชินนั้น จึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย และเป็นประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมที่สืบต่อกันมา โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวที่กำหนดหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ (วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558)

วัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วม หมายถึง วิถีทางปฏิบัติของกลุ่มคนในองค์กร อันประกอบด้วย พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐานซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับ และยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกันพร้อมทั้งส่งต่อ ผ่านการสื่อสารลอกเลียนแบบ และการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2556)

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด การขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมของบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย 5 ตัวขับเคลื่อน ดังนี้

(1) มีคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของบุคลากรต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาค และความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2556)

(2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษา สอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

(3) ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน พร้อมในการร่วมทุกข์ร่วมสุข และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

(4) ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

(5) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานในความเป็นพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอาศัยการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย 5 ตัวขับเคลื่อน คือ ด้านมีคุณธรรม ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 15,001-20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 6- 10 ปี และสมาชิกในครอบครัวจำนวน 4-6 คน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผลการวิจัย คือ 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ (2563) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการสูงสุด และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีผลการวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภวัชริล แก้วมณี (2564) ทำการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์โดยรวม พบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านค่านิยมการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านวิธีการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้องบุคลากรต่อไป

อทิตยา วิโรจนะ (2566) ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค 9 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านมีคุณธรรม และด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 55.20

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นแล้ว นำมาเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 88 คน โดยการทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และขอความร่วมมือจากข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ และจ้างเหมาบริการในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลครบทั้งหมด 88 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1. สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์สถิติ T-Test วิเคราะห์สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 เป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และมีรายได้สุทธิต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดทั้ง 5 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 52.3 (R^2 = 0.523) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีสถานภาพสมรส

2. การศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อทิตยา วิโรจนะ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัชรินทร์ มีประเสริฐ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

3. การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลา และด้านความเชื่อถือได้ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ (2563) ที่ได้

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตรงตามเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภวัชริล แก้วมณี (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลา และด้านความเชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

4. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อทิตยา วิโรจนะ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งพบว่า ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี คือ ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศที่ร้อยละ 52.3 (R^2 = 0.523) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ผู้นำสามารถให้การสอนแนะและคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านของบทบาทหน้าที่การงาน และการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยที่องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนทั้งในระดับของหน่วยงานและบุคคล ตลอดจนได้มีการเทียบเคียงหรือวัดประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศหรือเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Negro (อ้างถึงใน ยอดยิ่ง รักสัตย์, 2553) ที่กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพผู้นำจะต้องมีการบริหารด้านความเที่ยงธรรม มีการส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน หนูฤทธิ์ คำภาสุข, 2556) ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานมั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้เข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์การแล้ว พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความรู้สึกผูกพันกับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ในปัจจุบันการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่มีบุคลากรเป็นเพศหญิง และมีสถานภาพสมรส เป็นการเสริมสร้างให้ผู้หญิงได้มีบทบาทที่เท่าเทียมกันในองค์กร สามารถช่วยส่งผลในทางบวกกับองค์กรได้ องค์กรที่ไม่ส่งเสริมการรับผู้หญิงเข้าทำงานอาจจะพลาดโอกาสในการรับประโยชน์จากทักษะและความสามารถมากมายของบุคลากรเพศหญิง การได้รับประโยชน์จากความสามารถของบุคลากรเหล่านี้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างภาคภูมิใจ การที่องค์กรเห็นความสำคัญในด้านความไม่แบ่งแยกเพศแสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่ดีขององค์กร และจะช่วยส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กรอีกด้วย จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของบุคลากรเพศหญิงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย

2. จากผลศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับชั้นควรมีการให้เกียรติ และเคารพในบทบาทหน้าที่ที่ถือปฏิบัติของตนเองและกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องตรงกับเนื้องาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และระบบอุปถัมภ์ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลกรที่ดียิ่งขึ้น และควรมีหลักการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

กับการทำงาน มุ่งเน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือปรับปรุง พัฒนาผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้บริการ เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมในองค์กรนั้น ต้องมีการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความมีคุณธรรมร่วมด้วย องค์กรจึงจะเจริญเติบโตและเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรภายใน และบุคคลภายนอกองค์กรได้

3. จากผลศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลา และด้าน ความเชื่อถือได้ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานที่ทันต่อเวลากับความน่าเชื่อถือของงานนั้นเสมอ บุคลากรสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีการติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงาน ควรใช้ความระมัดระวัง ปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และกฎ ระเบียบที่หน่วยงานวางไว้ แสดงข้อมูล ที่เชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูล อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาจะมีความครบถ้วน ถูกต้อง ผลของการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเชื่อถือได้ เป็นที่ไว้วางใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูล ในทุกกระบวนงานได้เป็นอย่างดี

4. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน การวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน ไม่ว่าจะมีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนของบุคลากร แตกต่างกันเพียงใด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ก็ไม่แตกต่างกันเลย ฉะนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเดียว แต่ยังมีด้านอื่น อย่างวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอว่า องค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลให้ทิศทาง ในการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น ที่สำคัญวัฒนธรมองค์กรที่มีความชัดเจนจะช่วยดึงดูดและคัดกรองบุคลากรที่เหมาะกับองค์กร เพื่อช่วยนำพา ให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

5. จากผลศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด

ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศมีอิทธิพลในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีที่สุด จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการขึ้นอยู่กับผู้นำที่สามารถให้การสอนแนะ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อหน่วยงานและองค์กร อีกทั้ง บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และองค์กรมีการมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นได้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และท้ายสุดผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 88 คน จากบุคลากรทั้งหมด 108 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีหรือบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งหมดเพื่อให้ครอบคลุมโดยสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีหรือหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งหมดเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและมีการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งหมดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ. (2563). **ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัทมาพร ท่อชู. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2566,** จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ยอดยิ่ง รักสัตย์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ, สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). **เกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด**. ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2566, จาก https://www.ago.go.th/aboutus

สุภวัชริล แก้วมณี. (2564). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

หนูฤทธิ์ คำภาสุข. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อทิตยา วิโรจนะ. (2566). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค 9.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.