

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

นายสุภวัชร แก้วมณี

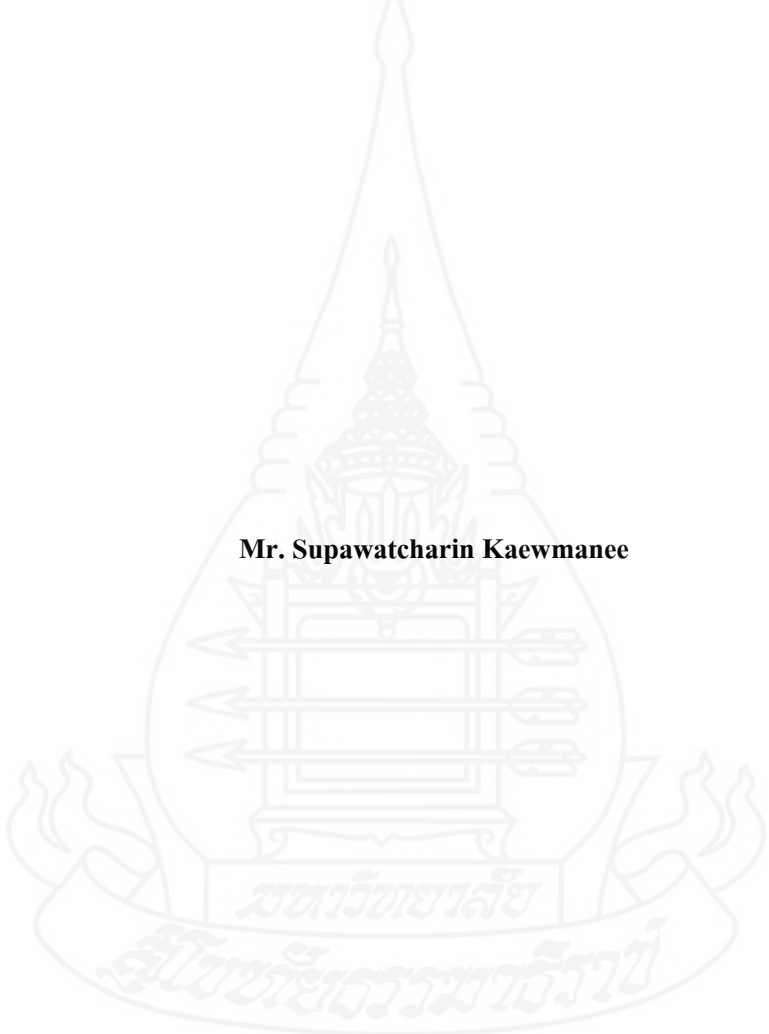


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Organizational Culture Affecting Performance Efficiency of Officials in
Attorney Office Surin Province**

Mr. Supawatcharin Kaewmanee



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

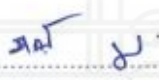
2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
ชื่อและนามสกุล	นายสุภวัชรลี แก้วมณี
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ (กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ผู้ศึกษา นายสุภวัชริต แก้วมณี รหัสนักศึกษา 2633001611 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ประชากรจำนวน 135 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านวิธีการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน ด้านความทันต่อเวลา และด้านความเชื่อถือได้ 3) ปัจจัยที่วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 96.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

Independent Study Title : Organizational Culture Affecting Performance Efficiency of Officials
in Attorney Office Surin Province

Author: Mr.Supawatcharin Kaewmanee; **ID:** 2633001611; **Degree:** Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kingporn Thongbai Associate Professor; **Academic Year:** 2021

Abstract

The purposes of this study were: to study (1) organizational culture of officials in Attorney Office Surin Province; (2) performance efficiency of Officials in Attorney Office Surin Province; and (3) an influence of organizational culture on performance efficiency of Officials in Attorney Office Surin Province.

This study was a survey research. The population was 135 officials in Attorney Office Surin Province. Samples were 120 officials in Attorney Office Surin Province. The research instrument was a questionnaire. Data analysis for descriptive statistics include percentage, average, standard deviation. Inferential analysis was multiple regression analysis.

The results showed that (1) respondents at Attorney Office Surin Province had the highest opinions on the organizational culture factors including operational values, operational environment, operational system, communications and operational methods, respectively. (2) They had the highest opinions on performance efficiency including accuracy, completeness, promptness, and reliability. (3) It was found that organizational culture in terms of operational systems, communications and operational methods, can predict performance efficiency by 96.70 percent at statistically significance of 0.01.

Keywords: Organizational Culture, Performance Efficiency, Officials in Attorney Office Surin Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนชี้แนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานวิชาการ เอกสาร ตำราทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาประกอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้อุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน สนับสนุนการศึกษาเป็นอย่างดี และขอบคุณเพื่อนนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 20 ทุกคน ที่ช่วยเป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มาด้วยดีตลอดมา

สุภาวีชรีล แก้วมณี

มิถุนายน 2565

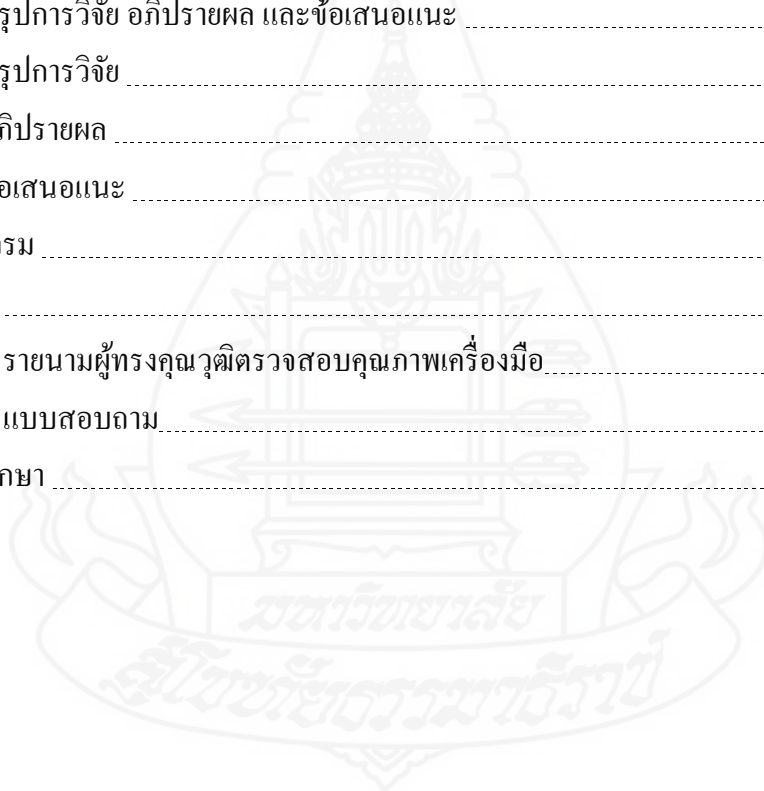


สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	6
สำนักงานอัยการสูงสุดและสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์	19
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	50
การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	55
ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์	58
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการวิจัย	60
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	78
ข แบบสอบถาม	91
ประวัติผู้ศึกษา	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม	44
ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยม การปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านวิธีการ ปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการ ติดต่อสื่อสาร	49
ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	50
ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความทันต่อเวลา	51
ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	52
ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความครบถ้วน	53
ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้	54
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ปัจจัยวัฒนธรรม องค์การ โดยรวม	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อ เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการ ปฏิบัติงานวิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรสำนักงาน อัยการจังหวัดสุรินทร์โดยรวม	56
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อ เชิงบวกต่อ ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์.....	57
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์	58



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด	20
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์	22



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 255 บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม ปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง สำหรับพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กรมอัยการได้แยกจากกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานอิสระไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงใด ภายใต้อำนาจกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง ได้เปลี่ยนชื่อจากกรมอัยการ เป็น สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร (ชนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ 2560, น.18) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือเป็นไปตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างถูกต้อง และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดี ปฏิบัติตนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ชาธิยา ปรีเปรม, 2555:16) ย่อมส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้ เป็นการใช้ปัจจัยกระบวนการการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยพิจารณาความรวดเร็วในการทำงาน ความครบถ้วนถูกต้องของงานที่ทำ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีผลปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความเชื่อถือได้(สุทธิดา วุฒิสเลา ,2556:2)

การสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่จะให้มีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นเครื่องมือและปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องเสริมสร้างและให้ความสำคัญ เพราะเป็นรากฐานการส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรทุ่มเทร่างกาย แรงใจกับงานในห้องค์การอย่างเต็มความสามารถแล้ว หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานก็ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานมีคุณภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หากคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่สมดุลกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากงานวิจัยในอดีตยังไม่เคยมีการศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

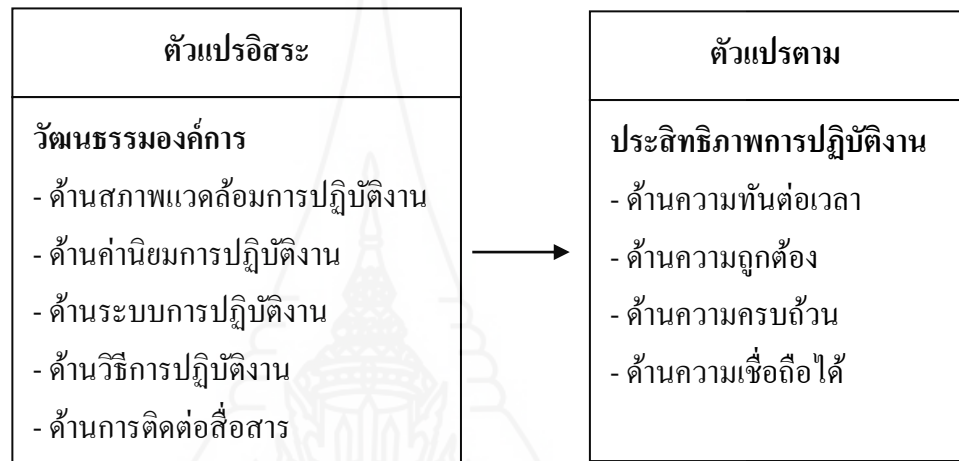
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด

ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุดและสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาต่อไปนี้

1. ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถอธิบายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ได้

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ได้ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ของข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล

6.2.4 ด้านความเชื่อถือได้ ครอบคลุมถึง ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ นำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพเหมาะสม ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบได้อย่างดี

6.3 บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานอัยการคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงจังหวัดสุรินทร์

6.4 สำนักงาน หมายถึง สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุรินทร์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ เพื่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

7.2 ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วนและความเชื่อถือได้ของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์เพื่อใช้ในการจัดการผลการปฏิบัติงานต่อไป

7.3 ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ได้

7.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัยขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ได้นำแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. สำนักงานอัยการสูงสุดและสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน แนวปฏิบัติและธรรมเนียมในองค์การ นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้ อาทิ Moore & Snyder,1988; Trice & Beyer,1984

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติฐาน (basic assumption) หรือค่านิยมที่อยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนเราจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การใช้ระบบความคิดรวมนี้นี้เป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในแนวนี้นี้มีจำนวนมาก เช่น Davis,1984; Gregory,1983; Sackmann, 1991; Sathe,1985; Smircich, 1985; Schein,1985;

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม (group norms) บรรทัดฐานของกลุ่ม หมายถึง มาตรฐาน (standard) ของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม (Allen,1985: 334; Kilmann, Saxton and serpa, 1985: 5-6) นักทฤษฎีองค์การที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีหลายคน เช่น Allen,1985; Allen & Kraft,1982; Kilmann & Saxton,1983 ผู้เขียนคาดว่านักทฤษฎีกลุ่มนี้อาจได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม ซึ่งสนใจ

โครงสร้างกระบวนการ และประสิทธิภาพของกลุ่ม จึงนำความคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มเป็นหัวใจวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ในหน่วยงานกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้ นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีหลายคน เช่น Ritti & Funkhouser, 1982; Van Maanen, 1976

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ (artifacts) ภายในหน่วยงาน สิ่งประดิษฐ์ภายในหน่วยงานอาจเป็นรูปร่างของอาคาร ลักษณะของเฟอร์นิเจอร์และการตกแต่ง การวางผังโต๊ะทำงาน ตราของหน่วยงาน (organizational logo) ฯลฯ นักทฤษฎีองค์การที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในแนวนี้เชื่อว่าสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมถึงสะท้อนภาพพจน์ของหน่วยงานต่อสาธารณชนด้วย นักทฤษฎีองค์การที่เห็นด้วยกับแนวนี้มีหลายคน เช่น Gagliardi, 1970; Hatch, 1971; Schultz, 1991

กอร์ดอน (Gordon, 1999:342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถและอธิบายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

จิตรพร คมขำ (2554, น.8) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557, น.8) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558, น.11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นวิถีแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์การ ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์การที่ได้ปฏิบัติมาอาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนแปลงเปลี่ยนเป็นความเคยชินจากความเคยชินนั้นจึงนำมา

ปฏิบัติจนติดเป็นนิสัยและเป็นประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมที่สืบทอดกันมา โดยแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวที่กำหนดหรือทำให้บุคคลากรภายในองค์การสามารถอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระเบียบ

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น.15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อที่ฝังใจของบุคคลในองค์การที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560, น.18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็น ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547:20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน และสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ อุดมการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

พร ภิเสก (2546: 27) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมที่สมาชิกร่วมกันยอมรับในกลุ่ม และจะมีอิทธิพลในพฤติกรรมสมาชิกกลุ่ม อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดทางสัญลักษณ์และเรื่องราวหรือสื่อต่าง ๆ ทำให้สมาชิกในองค์การเข้าใจได้ว่าการปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าหรือยอมรับได้ เป็นแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา

วัฒนธรรมองค์การ (Moorherad & Griffin 1995: 440) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญาตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

ตติยา ผาสุก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความพึง

พอใจในงาน และ 19 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของโซเบล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงคือ 3.89 พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.73 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.57 พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.72

เชาว์ลิต ลี้มไพบูลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อม บรรยากาศและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.เค.เจ. พลาสติก จำกัด เขตสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท เอส.เค.เจ. พลาสติก จำกัด เขตสมุทรสาคร จำนวน 100 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำไปดำเนินการทดสอบกับผู้ให้บริการนอกกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.843 ซึ่งจัดว่า เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ในระดับสูง ผลวิจัยสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศ มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิธิศ แจ่มไพบูลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.56 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.65 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 62.96 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.49 และมีอายุงานระหว่าง 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.27 จากการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมการเป็นผู้นำค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.2 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.4 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ ร้อยละ 83.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.323

วิรุพจิต กลิ่นล่อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความ คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ (Reilly, Chatman & Caldwell) ตัวแปรตามที่ ศึกษาคือ ขวัญในการปฏิบัติงานของเบนเลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) ผู้ให้ข้อมูลใช้ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ พนักงานครูในสถานศึกษาละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 228 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากการวิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 0.26 ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ 1 ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

จารุวรรณ วงศ์สุนทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบวัฒนธรรมองค์การ ความ เป็นเลิศทางบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMIS ของส่วนราชการในจังหวัด นครราชสีมาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลการวิเคราะห์ ในรูปตารางประกอบคำอธิบาย สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบทางสถิติ t-test และ ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.33 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.67 โดยมีอายุ 45 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.67 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิด เป็นร้อยละ 79.33 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 17.34 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.33 รายได้สุทธิ ต่อเดือนในปัจจุบัน 30,001 บาท ขึ้นเป็นคิดเป็นร้อยละ 44.66 รองลงมา มีรายได้สุทธิต่อเดือนใน ปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.00 สำหรับตำแหน่งในปัจจุบันดำรง ตำแหน่งอื่น ๆ มากที่สุด เช่น หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS และเจ้าหน้าที่ธุรการ คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 38.00 จากการวิจัยสรุปได้ว่า โดยภาพรวมมีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ มากที่สุด เท่ากับ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.67 ด้านระบบการค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.62 ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.63 และด้านการ ติดต่อสื่อสารค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.63 ตามลำดับ สำหรับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อยู่ ที่ระดับ 0.72

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ ที่ องค์การกำหนดขึ้นเพื่อเป็นรูปแบบการบริหารงานร่วมกัน เพื่อกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามข้อตกลง กฎ ระเบียบ ระบบ แบบแผนข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องอย่างมีจรรยาบรรณ ส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันและสืบ ต่อกันไปยังบุคลากรรุ่นต่อไปเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

Robbins (อ้างถึงใน เชื้อวชาญ ปาละวงศ์, 2557, 24 ธันวาคม) กล่าวถึงหน้าที่ของ วัฒนธรรมองค์การดังนี้

1. กำหนดขอบเขตหน้าที่และสร้างลักษณะเด่นขององค์การ
2. สร้างเอกลักษณ์ขององค์การ
3. ก่อให้เกิดพันธะสัญญาของสมาชิกในกลุ่ม
4. เสริมสร้างความมั่นคงในระบบสังคม
5. เชื่อมโยงความแตกต่างทางสังคมและช่วยสร้างมาตรฐานพฤติกรรมของ

สมาชิกที่เหมาะสม

พิบูล ทีปะปาล (อ้างถึงใน เชื้อวชาญ ปาละวงศ์, 2557, 24 ธันวาคม) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์การมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการในองค์การ ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร
2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร

3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม

4. ใช้เป็นขอบข่ายการอ้างอิง (Frame of reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

มัทณี บุญประเสริฐ (2558: 18-19) ได้สรุปเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพนักงานและกระบวนการทำงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็งและแข็งแกร่ง (Strong Organizational Culture) ต้องสามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การได้ (Organizational Behavior) เป็นตัวกำหนดว่าพนักงานต้องทำอะไรคิดและทำในแนวทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์การ หรือกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมของพนักงานนั้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจึงดำเนินวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงาน (Various Employment Practice) เพื่อควบคุมและทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการได้เป็นอย่างดี

1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

Denison (อ้างถึงใน มัชฌนา อ่อนนุ่ม, 2558: 23-24) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) องค์การที่มีการตกลงร่วมกัน โดยกำหนดกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) องค์การที่มีการปฏิบัติงานที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรที่มีความร่วมมือและประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุม และวางแผน สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) องค์การที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาปรับปรุงการบริหารงานและนำมาใช้ในการตัดสินใจ สนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรมให้ความสำคัญในการสรุปงานเพื่อนำผลมาพัฒนาองค์การ

ชนิดาพร บุนนาค (2559: 1531) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึงวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีความผูกพันกับองค์การและให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การ

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นแต่เป็นการมุ่งเน้นที่กระบวนการภายนอกองค์การ เน้นเรื่องการเจริญเติบโตเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิ์ของทรัพยากร รวมถึงการให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในรวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (อ้างถึงใน จริยา วิเศษเทมีย์, 2557:25) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมสมัยใหม่ ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรม (Innovative Corporate Culture) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้แนวคิด สินค้าบริการและกระบวนการผลิตหรือดำเนินการใหม่ ๆ ส่งเสริมบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ยอมรับความเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของบุคลากรด้วย

2. วัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม (Ethical Corporate Culture) หมายถึง การดำเนินงานที่มีบรรษัทภิบาลมีความเป็นธรรมต่อลูกค้า พนักงานและกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสังคมการศึกษาสุขอนามัย ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยโดยมิได้เน้นหวังแต่ผลลัพธ์อย่างเดียว

3. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความผูกพันต่อองค์การด้วยใจ (Spiritually and Organizational Corporate Culture) หมายถึง มีความสำนึกที่ดีต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมตระหนักในคุณค่าของหน่วยงาน มีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ เปิดเผยตรงไปตรงมา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขทางจิตใจและสุขภาพที่ดีทั้งทางกายทั้งพนักงานและองค์การ

4. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการตอบสนองต่อลูกค้า (Customer-Responsive Corporate Culture) หมายถึง องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดี และส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อองค์การ โดยเชื่อมโยงเข้ากับระบบจัดการ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระบบการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไปที่ลูกค้า

กรรณิการ์ โปธิ์ลังกา (2557: 19-20) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) ออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมกรมการ แสดงออกของสมาชิกที่มีภาพรวมที่ดี สมาชิกมีพฤติกรรมการทำงานที่มีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น และรู้สึกทำงานที่ท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน (Self – actualizing) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมกรมการ แสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงาน ความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic – encouraging) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมกรมการ แสดงออกของการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ การทำงานลักษณะติดต่อดสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ (Afflictive) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ มีความเป็นเพื่อนและมีความจริงใจต่อกัน

1.4 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Hoy and Miskel (อ้างถึงใน เชื้อวชาญ, ปาละวงศ์, 2557, 24 ธันวาคม) ได้ออกแบบลักษณะขององค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ

2. ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์การแสดงถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome Orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People Orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสำคัญในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่ สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

มัทณี บุญประเสริฐ (2558: 19 - 20) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วย

1. มีการมุ่งเน้นการปฏิบัติ (A Bias for Action) คือ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อพบกับปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสามารถเข้าถึงปัญหาของพนักงาน โดยการพบปะกับพนักงานโดยตรง (Walk Around) และใช้นโยบายเปิดประตู (Open Door Policy) ติดต่อสื่อสารหลายช่องทางโดยการแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้การบริหารงานยืดหยุ่นและคล่องตัว

2. มีการใกล้ชิดลูกค้า (Closeness to the Customer) ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นค่านิยมและสร้างความเชื่อมั่นสำหรับองค์การ เพื่อที่จะนำไปสู่การบริหารที่เป็นเลิศในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพรวมทั้งมีความน่าเชื่อถือ โดยกำหนดกำหนดว่าความจงรักภักดีของลูกค้าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ซึ่งการให้ความสำคัญแก่ลูกค้ามากกว่าต้นทุนในการผลิตค่าใช้จ่าย หรือเทคโนโลยีขององค์การ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อลูกค้า

3. อิสระและมีความเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship) องค์การที่เป็นเลิศนั้นจะมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovativeness) โดย

สนับสนุนส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ทำให้พนักงานมีความกล้าเปลี่ยนแปลง (Change) และมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Innovation)

4. เพิ่มผลผลิตจากพนักงาน (Productivity through People) องค์กรควรให้ความสำคัญและควรให้ความเห็นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรหากมีคุณภาพจะสามารถเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรได้เป็นอย่างมาก องค์กรควรมีหลักปรัชญาระหว่างองค์กรร่วมกันกับพนักงานในองค์กร โดยเป็นการบริหารงานที่ยืดหยุ่น และการร่วมกันและควรมีการจัดกิจกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในองค์กร

5. สัมผัสใกล้ชิดคลุกคลีกับงาน ใช้ค่านิยมผลักดันงาน (Hands-On, Value – Driven) ผู้บริหารขององค์กรที่เป็นเลิศต้องกำหนดค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจนแล้วสื่อสารไปยังพนักงานระดับล่างสุดให้เข้าใจค่านิยม แนวทาง และการปฏิบัติขององค์กรอย่างชัดเจน

6. ดำเนินธุรกิจที่สามารถทำได้เป็นเลิศ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะดำเนินธุรกิจที่ตนรอบรู้ หรือมุ่งเน้นธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งซึ่งองค์กรนั้นมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น ไม่ควรที่จะดำเนินธุรกิจหลากหลายประเภทจนเกินไป

7. มีรูปแบบที่เรียบง่าย ประหยัดจำนวนพนักงาน (Simple Form, Lean Staff) คือ องค์กรควรมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน ประกอบด้วยตำแหน่งงานจำนวนน้อย ถึงแม้เพิ่มขนาดองค์กรก็ไม่ควรเพิ่มชั้นการบังคับบัญชาหรือโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานในองค์กรโดยการย้ายข้ามแผนกงาน

8. ให้ความสำคัญแก่ความเข้มงวดและความยืดหยุ่นพร้อม ๆ กัน (Simultaneous Loose Tight Properties) องค์กรควรมีอำนาจในการควบคุมที่เข้มงวด และอำนาจการควบคุมที่เข้มงวดนั้นก็ควรมีความยืดหยุ่นการการควบคุมควบคู่กันจึงจะทำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร แต่วัฒนธรรมที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต้องเป็นวัฒนธรรมที่แกร่ง (Strong) คือเป็นความเชื่อ ค่านิยม ที่พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วม ให้การยอมรับในค่านิยมและความเชื่อนั้น รวมทั้ง เป็นค่านิยมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานที่องค์กรมีความต้องการอีกด้วย

1.5 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

Deal and Kennedy (อ้างถึงใน ชาริยา ปรีเปรม, 2555: 16-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร มีทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Environmental Performance) หมายถึง บรรยากาศภายในหน่วยงาน รวมถึงสภาพทั่วไปของที่ทำงาน เช่น ความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงาน ความพร้อมของเครื่องใช้สำนักงาน และสภาพทางจิตใจ เช่น การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ กรองแก้ว อยู่สุข (อ้างถึงใน ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2555: 10) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงานซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

2. ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน (The Values and Practices) หมายถึง การปลูกฝังความเชื่อร่วมกันของคนในหน่วยงาน ให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในหน่วยงานให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน จำแนกได้ 2 ประเภท คือ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นค่านิยมที่มีความสำคัญกับธรรมชาติในการทำงาน พนักงานผู้ซึ่งต้องการความท้าทายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและบรรลุผลอย่างเต็มที่ในงานของเขา พนักงานเหล่านี้ต้องการความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ และค่านิยมส่วนบุคคล เป็นค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงานที่ทำ เช่น การทำงานเพื่อต้องการให้ได้เงินมา ค่านิยมแบบนี้ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง แต่อาจหวังผลลัพธ์ที่จะตามมาภายหลัง (พฤติกรรมองค์กร, 2548, มกราคม)

3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (Operational System) หมายถึง ระบบหรือกระบวนการที่เป็นข้อตกลงร่วมกันที่วางไว้อย่างชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและมีบทลงโทษอย่างชัดเจน

ซึ่งสอดคล้องกับ จิมห์ระพีร์ พุ่มสงวน (อ้างถึงใน ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558: 7) ที่กล่าวว่า การควบคุมระบบการทำงานภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกระบุร่วมกันโดยผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้นว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุตามที่ต้องการ

4. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน (Practices) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงานในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ Schermerhon (อ้างถึงใน ชนธรัตน์ บุรณารมย์, 2553:8) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Network Communication) หมายถึง การสื่อสารกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือถ่ายทอดข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ไปยังบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข่าวสารที่ถูกต้อง

ซึ่งสอดคล้องกับ Samuel C. (อ้างถึงใน จูติรัตน์ นุ่มน้อย, 2555: 18) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Communication in Organization) โดยเป็นไปตามความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรนั้น วัดได้จากผลสำเร็จจากการสื่อสารภายในองค์กรนั่นเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถวัดได้หลายด้าน หลายมิติ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร

1.6 ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กร

รัชณี สุวรรณเกษร (2551,28 สิงหาคม) กล่าวว่า ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

1. ช่วยในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวิธีการกำหนดขอบเขตของความสำเร็จและความล้มเหลวนั้น และช่วยในการตอบคำถามต่าง ๆ ได้ โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้สมาชิกในองค์กรมีประสบการณ์ร่วมกัน และเกิดการพัฒนาร่วมกัน ประเด็นสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

(1) พนักงานจะต้องพัฒนาวิธีการที่ยอมรับและค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด เช่น พนักงานบริษัทโตโยต้า จะพิจารณาถึงคุณภาพของรถยนต์และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการนำเข้าสู่ตลาด (https://www.toyota.co.th/csr/report/pdf/Sustainability_Report_2009_th.pdf)

(2) แต่ละบุคคลจะต้องทราบถึงสาเหตุที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว เช่น บริษัทโตโยต้า มีการกำหนดจุดที่หยุดกิจกรรมที่ยากต่อการพัฒนา และคิดแนวทางเปลี่ยนทิศทางในการแก้ปัญหา (https://www.toyota.co.th/csr/report/pdf/Sustainability_Report_2009_th.pdf)

2. ช่วยในการประสมประสานภายใน (Internal Integration) จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การรวมกลุ่ม โดยการค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน กระบวนการของการประสมประสานภายในจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการรวบรวมแต่ละบุคคลและวัฒนธรรมกลุ่มย่อยภายในองค์กร การพัฒนาลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ การใช้สนทนาและปฏิภิริยาระหว่างกันประกอบด้วยการค้นหาโอกาสหรืออุปสรรคความก้าวหน้าเกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งเกิดจากการร่วมมือกัน

3. วัฒนธรรมองค์กรช่วยเหลือหลอมให้คนในองค์กรมีและเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันทำหน้าที่หลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรม ทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและลดความขัดแย้ง

4. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย ดังที่กล่าวข้างต้นว่า วัฒนธรรมองค์กรช่วยเหลือหลอมคนในองค์กรมีความเชื่อพฤติกรรมไปในทางเดียวกันซึ่งทิศทางดังกล่าวคือวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง อีกทั้งการมีความขัดแย้งภายในองค์กรในระดับต่ำ ย่อมทำให้องค์กรสามารถพัฒนาองค์กรได้เร็วกว่าองค์กรที่มีความขัดแย้งสูง เพราะทุกคนในองค์กรจะร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ไม่ใช่ขัดผลประโยชน์ส่วนตัว

5. วัฒนธรรมองค์กร เป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กร เช่น บริษัท 3M มีวัฒนธรรมหลักขององค์กร คือ การสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นพนักงานทุกคนในบริษัท 3M จะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ พนักงานทุกระดับในบริษัทสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ แม้กระทั่งพนักงานทำความสะอาด สิ่งนี้เองที่ทำให้บริษัท 3M มีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเสมอ และในวงธุรกิจจะยกให้บริษัท 3M เป็นบริษัทแห่งนวัตกรรม

(<https://www.softbankthai.com/Article/Detail/22807>)

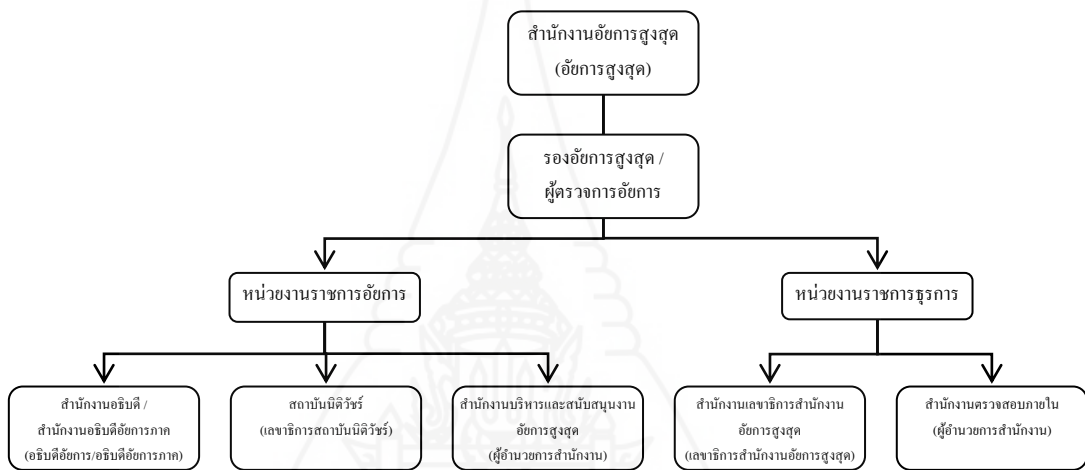
2. สำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

2.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

อำนาจหน้าที่สำคัญบางประการของพนักงานอัยการปัจจุบัน มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่าตำแหน่ง “ยกกระบัตร” ซึ่งมีหน้าที่สอดส่องดูแลความผิดและความชอบของเจ้าเมืองกรมการเมืองซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการด้วยในสมัยนั้น และสอดคล้องอรรถคดีความทั่วไปหัวเมือง พุทธศักราช 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งกรมอัยการขึ้น โดยอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม พุทธศักราช 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 มีพระบรมราชโองการให้กรมอัยการ ย้ายสังกัด

จากกระทรวงยุติธรรม ไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2459 ทรงมีพระราชดำริให้เปลี่ยนชื่อเรียกคำว่า “ชกกระบัตร” เป็นคำว่า “อัยการ” ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2459 พุทธศักราช 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้ออกประกาศให้แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทยไปเป็นหน่วยราชการอิสระอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง เปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดีอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด”

โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด

2.1.1 วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมร่วมของสำนักงานอัยการสูงสุด

วัฒนธรรมองค์การ หรือ ค่านิยมร่วม หมายถึง วิถีทางปฏิบัติตนของกลุ่มคนในองค์การ อันประกอบด้วยพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน ซึ่งกลุ่มคนในองค์การยอมรับและยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสาร การลอกเลียนและการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความ เป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิถีการปฏิบัติงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดใน ผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.1.2 อำนาจหน้าที่สำนักงานอัยการสูงสุด

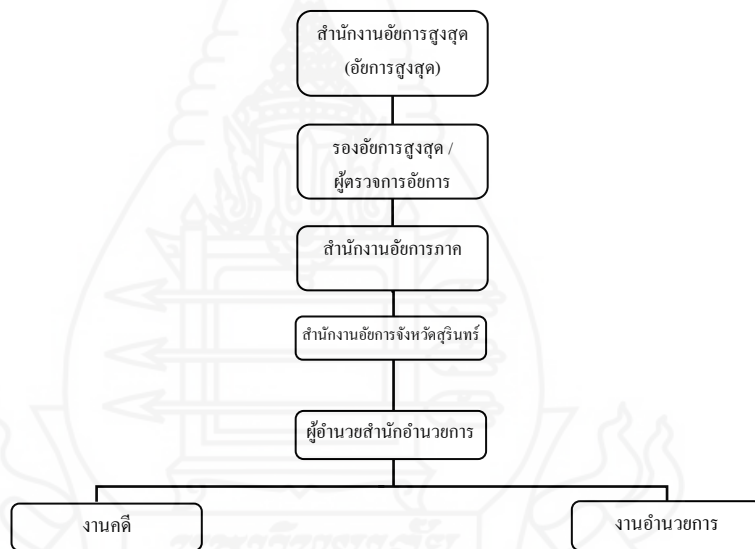
1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ
3. ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
5. ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

2.2 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2498 โดยได้อำนาจให้ปฏิบัติแทนอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ เดิม สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ตั้งอยู่ที่ชั้น 1 อาคารศาลากลางจังหวัดสุรินทร์ ถนนหลักเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ณ ปัจจุบันได้ย้ายที่ทำการใหม่ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 529 ถนนจิตรบำรุง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบัน นายจร ศรีกู่กาสิงห์ รักษาการในตำแหน่ง อัยการจังหวัดสุรินทร์ เขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 11 อำเภอ 25 สถานีตำรวจ 1) อำเภอเมืองสุรินทร์ ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ 2. สถานีตำรวจภูธรเมืองสุรินทร์ 3.สถานีตำรวจภูธรเทนมีย์ 4.สถานีตำรวจภูธรเมืองที่ 5.สถานีตำรวจภูธรสวาย 6. สถานีตำรวจภูธรเพ็ชราม 2) อำเภอจอมพระ

ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรจอมพระ 2.สถานีตำรวจภูธรเมืองลิ่ง 3) อำเภอปราสาท ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรปราสาท 2.สถานีตำรวจภูธรทุ่งมน 3.สถานีตำรวจภูธรโชคนาสาม 4.สถานีตำรวจภูธรทมอ 4) อำเภอกาบเชิง ประกอบด้วย 1. สถานีตำรวจภูธรกาบเชิง 2.สถานีตำรวจภูธรแฉ่งมุด 5)อำเภอศรีขรภูมิ ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรศรีขรภูมิ 2.สถานีตำรวจภูธรบ้านหนองจาก 6) อำเภอสังขะ ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรสังขะ 2.สถานีตำรวจภูธรคม 7) อำเภอลำดวน ประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรลำดวน 8) อำเภอบัวเชด ประกอบด้วย 1. สถานีตำรวจภูธรบัวเชด 2.สถานีตำรวจภูธรสะเคา 9.อำเภอพนมดงรัก ประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรพนมดงรัก 10) อำเภอศรีณรงค์ ประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรศรีณรงค์ 11) อำเภอเขวาสินรินทร์ ประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจภูธรเขวาสินรินทร์ 2.สถานีตำรวจภูธรตาถูก

โครงสร้างสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

2.2.1 อำนาจหน้าที่สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ

3. ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้

5. ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

8. ติดต่อกับและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ เป็นคำที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย จากการศึกษาเอกสาร พบว่ามีผู้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545: 31; อ้างอิงจาก Certo. 2000 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” ประสิทธิภาพ เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

Simon (1960 อ้างถึงใน วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใด มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สามารถดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output)

Millet (1964 อ้างใน วิไลวรรณ บ้านกรด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างทันเวลา
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

Gibson and Others (1988 อ้างถึงใน กาญจนภาพร พันธุ์เทศ, 2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยตัวชี้หลายตัว ประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลต่อต้นทุน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราการสูญเปล่านั้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Certo (2009 อ้างถึงใน วิไลวรรณ บ้านกรวด, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นวิธีในการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยที่ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือเป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย

ในส่วนของนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไปดังนี้

ธนธรณ์ บุรณารมย์ (2553, น7) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ เช่น คน เงิน เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงาน ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์การแก้ปัญหา งาน การประสานงานและการร่วมมือภายในองค์การ

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556, น.18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นการกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเท

อย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558, น.16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจองค์การมีความต้องการเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคลากรภายในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็จะส่งผลให้งานต่าง ๆ เกิดผลผลิตได้ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังช่วยในเรื่องของผลิตผลในภายภาคหน้าที่จะสามารถเพิ่มขึ้นได้ทันต่อความต้องการ

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558, น.18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น.38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการกระทำของพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

3.2 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมนึก ภัททิยะธณี (2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไปซึ่งจำแนกเป็นวิธีการใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. อัตนัยนิยม มีความเชื่อว่าจิตไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างแท้จริงว่าอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าจึงไม่มีมาตรฐานที่แน่นอนประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงธรรมชาติ ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล

2. ปรนัยนิยม มีความเชื่อว่ามนุษย์เราสามารถรู้ว่าจะอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าการตัดสินใจอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่กำหนดให้เป็นมาตรฐานสากลได้เพราะความจริงเป็นสิ่งสากลประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างแน่ชัดใช้เครื่องมือมาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูลพยายามควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากที่สุดทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2 อ้างอิงใน ชูติมา ม่วงมณี, 2554, หน้า 4) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังนี้

1. ด้านผลงาน

1.1 ปริมาณผลงานพิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

1.2 คุณภาพของผลงานพิจารณาจากความถูกต้องความครบถ้วนความสมบูรณ์ และความประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

1.3 ทนเวลาพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

1.4 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรพิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

2. คุณลักษณะของการปฏิบัติงาน

2.1 การวางแผนและการจัดระบบงานควมมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการคาดการณ์กำหนดเป้าหมายวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

2.2 ความเป็นผู้นำการเป็นตัวอย่างที่ดีมีศิลปะในการจูงใจกระตุ้นและให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้เสร็จ

2.3 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถในการแนะนำสอนงานกระตุ้นและดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงานความรอบรู้ในงานเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2.6 ความอดสาหะความขยันหมั่นเพียรตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.7 การรักษาวินัยการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตามเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ

2.8 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, P.325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุด นั่นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. คุณภาพของงาน จะต้องมียุทธภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ดังนี้

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน คทาวุช พรหมายน. 2545ฯ 15-16) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มีประสิทธิภาพจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - ลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์
 - ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงานจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและ กำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง. 2544: 18-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน

- 1.5 สถิติปัญหา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ดังนี้

ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)

ทฤษฎีสถาบันมองว่า องค์การถูกจำกัดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นต้องยอมปฏิบัติตามธรรมเนียมและความคาดหวังของสิ่งแวดล้อมแบบสถาบันเพื่อให้ได้รับการยอมรับและเพื่อความอยู่รอด (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977: อ้างอิงใน รังสรรค์ ม่วงโสธรและพิชญวัฒน์ ทวีวัฒน์ 2560: 60-71) โดยมีแรงผลักดัน 3 ประการ ได้แก่

1. แรงผลักดันทางสังคม คือ ต้องการเลียนแบบองค์การอื่นที่ประสบความสำเร็จ

2. แรงผลักดันทางวัฒนธรรม คือ ระเบียบหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรพึงปฏิบัติ

3. แรงผลักดันทางการเมือง คือ หน่วยงานที่มีอำนาจบังคับให้องค์กรปฏิบัติตาม เช่น รัฐบาล หน่วยงานทางกฎหมาย ในส่วนปัจจัยภายในองค์กรนั้นเพื่อความอยู่รอดจะต้องได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและจำเป็นต่อองค์กร ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากรได้เสนอว่ากุญแจสำคัญของความรอดขององค์กร คือ ความสามารถในการได้มาและรักษาทรัพยากร

ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) หมายถึง กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นโดยองค์กร (Zucker,1987; Scott, 1987b: อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์,2548: 21-56) โดยครอบคลุมถึง ธรรมเนียมปฏิบัติหรือความเชื่อที่สร้างโดยกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. องค์กรในฐานะสถาบัน เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนโดยมนุษย์ อารมณ์ ความรู้สึก ประเพณี ความคิดและความเชื่อของบุคคลต่าง ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่เป็นสถาบัน คือ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรแต่ละแห่งปฏิบัติตามหากต้องการการยอมรับ หรือการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

จุดเด่นของทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)

1. สามารถอธิบายอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติขององค์กร
2. คำนิยามถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อและประวัติความเป็นมาขององค์กร
3. เน้นการยอมรับ ความชอบธรรมและแรงผลักดันมากกว่าเหตุผล
4. คำนิยามถึงบทบาทของวัฒนธรรมและแรงผลักดันมากกว่าเหตุผล

ข้อจำกัดของทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)

1. เน้นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมมากเกินไป
2. มองข้ามศักยภาพในองค์กร (ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ)
3. ใช้ทรัพยากรไปกับการลอกเลียนแบบมากกว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจริง
4. ทำตามกระแสภายนอกองค์กรมากกว่าจะคำนึงถึงการสร้างค่านิยมหลักภายใน

องค์กรของตน

5. ไม่ชัดเจนในการอธิบายถึงการเลียนแบบ

6. มีแรงต้านทานในการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงธรรมเนียมปฏิบัติหรือความเชื่อขององค์กรที่ถูกสร้างขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือพฤติกรรมกรการลอกเลียนแบบขององค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนแรงผลักดันหรือแรงกดดันอื่นที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติขององค์กร จนนำไปสู่ค่านิยม พฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรหรือ

รูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เพื่อความอยู่รอดและเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่นที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน

ดังนั้น ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) จึงสามารถอธิบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องใช้ของแต่ละองค์กรได้ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่สามารถคาดคะเนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติตลอดจนการนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ จนเกิดความชำนาญในหน้าที่ เกิดค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กนิษฐา สุขสมัย (2558) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

วิไลวรรณ บำรุง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจกรุงเทพมหานคร คือด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัล และ

แบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง

พินิจดา คำกรฤชา (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยมความร่วมมือและประสานบูรณาการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษณา มุฮัมมัด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังแตกต่างกัน

ธัญย์ธิดา รังสิวุฒิวงศ์ และ พชรหทัย จารุททวิผลนุก (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Golembiewski and Sun (1990) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) 4 ประการ ได้แก่ (1) ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน (2) ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน (3) ความคาดหวังในผลงาน และ (4) ความถึงพอใจในงานต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน ผลการศึกษา พบว่าความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Nill and Schibrowsky (2005) ได้ศึกษาผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh and Fatemeh Khoshbeen (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทวิศวกรรมแก๊สและการพัฒนาประเทศอิหร่าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของพนักงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารควรทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นตามความเหมาะสมและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญเพื่อให้งานตรงกับคนและคนตรงกับงานในพื้นที่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ

Parkash Vir Khatri (2013) พบว่า การมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

Shno Mohammadi (2016) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยเฉพาะด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Jaratt and O'Neill (2002) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรในภาคธุรกิจที่มีต่อการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานของธุรกิจ จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการและผลสำเร็จขององค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงานภายในองค์กรและวิธีการที่พนักงานจะปฏิบัติต่อองค์กรอื่น ๆ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการและผลสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่สำคัญมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคาดหวังของผู้จัดการของธุรกิจนั้น ๆ การศึกษาทำให้ทราบว่า มิติทางวัฒนธรรมองค์กรนำมาซึ่งความสัมพันธ์ของการจัดการและความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้การศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินวัฒนธรรมภายในองค์กรซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

Santos (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานสถาบันอุดมศึกษาในประเทศโปรตุเกส จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 635 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่าอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.50) โดยทำการพิจารณาเป็นรายตัวแปร

ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การการมีพิธีการ ส่งเสริมและสนับสนุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เว้นแต่สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ยังไม่มี การวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบสิ่งที่สนใจ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการ ปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้ของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ประชากร 135 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 30 เมษายน 2565) โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน จากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% แต่เนื่องจากการวิจัยมีระยะเวลาสั้นผู้ศึกษาเกรงว่าจะได้รับคำตอบไม่เท่าจำนวนที่ต้องการจึงทอคแบบสอบถามจำนวน 120 คน เพื่อจะได้ข้อมูลได้ครบถ้วน

1.2 ตัวแปรการศึกษา มีการศึกษาตัวแปร ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

- ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
- ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน
- ด้านระบบการปฏิบัติงาน
- ด้านวิธีการปฏิบัติงาน
- ด้านการติดต่อสื่อสาร

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- ด้านความทันต่อเวลา
- ด้านความถูกต้อง
- ด้านความครบถ้วน
- ด้านความเชื่อถือได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended Question) โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุรินทร์

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้สุทธิต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการและเป็นประโยชน์แก่โครงการวิจัยการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนการจัดทำแบบสอบถามดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กำหนดกรอบหรือขอบเขตของข้อมูลให้สอดคล้องกับปัญหา หรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยกำหนดรูปแบบของคำถามและการศึกษาวิธีการสร้างคำถาม

2.2.3 นิยามตัวแปรเพื่อจัดทำโครงร่างแบบสอบถาม

2.2.4 จัดทำแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยตรวจสอบและปรับปรุงโครงร่างแบบสอบถาม และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2.5 ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยทดสอบค่า IOC กับผู้อำนวยการสำนักอำนวยการสำนักงาน

อัยการจังหวัดสุรินทร์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงจังหวัดสุรินทร์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการสำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ คำถามของผู้ตอบ โดยสรุปผลทดสอบค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับ 1.00 จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยได้

2.2.6 ทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) เป็นการหาค่าความเชื่อถือได้แบบสอดคล้องภายในด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.914 ซึ่งแบบสอบถาม โดยทั่วไปค่าความเชื่อถือได้ควรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach's alpha) ดังนั้นสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

2.2.7 แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบให้เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์

2.2.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด สุรินทร์ สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทาง กฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุรินทร์ โดยใช้ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว รวมทั้งสิ้น 120 คน จำนวน 120 ชุด ระยะเวลาในการตอบ แบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อได้แบบสอบถามกลับทำการตรวจทานความสมบูรณ์ของการ ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการลงรหัสตัวเลข (Coding) และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจำแนกวิธีทางสถิติที่นำมาใช้และทำการประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติ อ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Inference Statistics) ในการอธิบาย ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ และคำตอบที่ได้รับใช้ มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating – Scale) ของลิเคอร์ต (Likert Scale) ซึ่งเป็นการเรียงลำดับตาม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.24 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.43 – 4.23	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.62 – 3.42	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.61	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ในการศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variance Inflation Factors)

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
OC	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
EV	แทน	วัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
VL	แทน	วัฒนธรรมองค์การ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน
ST	แทน	วัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน
MT	แทน	วัฒนธรรมองค์การ ด้านวิธีการปฏิบัติงาน
CM	แทน	วัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร
JE	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
T	แทน	ด้านความทันต่อเวลา
A	แทน	ด้านความถูกต้อง
C	แทน	ด้านความครบถ้วน
R	แทน	ด้านความเชื่อถือได้

4.2 การประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4.2.2 บันทึกข้อมูลในรูปแบบที่เป็นรหัสลงในช่องสำหรับบันทึกข้อมูลและป้อนข้อมูลเข้าสู่เครื่องคอมพิวเตอร์

4.2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4.2.4 ประมวลผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

4.3.1 อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในการอธิบายผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

4.3.2 ใช้สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variance Inflation Factors)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
OC	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
EV	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
VL	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน
ST	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน
MT	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านวิธีการปฏิบัติงาน
CM	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร
JE	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

T	แทน	ด้านความทันต่อเวลา
A	แทน	ด้านความถูกต้อง
C	แทน	ด้านความครบถ้วน
R	แทน	ด้านความเชื่อถือได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 120 คน แล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะพิจารณาจากค่าร้อยละ (Percent) ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=120		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	66	55.00
1.2 หญิง	54	45.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n=120

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.00
2.2 ระหว่าง 25 – 34 ปี	7	5.83
2.3 ระหว่าง 35 – 44 ปี	75	62.50
2.4 45 ปีขึ้นไป	38	31.67
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	35	29.17
3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	81	67.50
3.3 แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	4	3.33
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	24.17
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	37	30.83
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	54	45.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	29	24.16
5.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี	44	36.67
5.3 ระหว่าง 11 – 20 ปี	35	29.17
5.4 20 ปีขึ้นไป	12	10.00
6. รายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบัน		
6.1 น้อยกว่า 15,000 บาท	20	16.67
6.2 ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท	15	12.50
6.3 ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท	40	33.33
6.4 ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท	19	15.83
6.5 มากกว่า 45,001 ปีขึ้นไป	26	21.67

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.67 สถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 29.17 การศึกษาจบการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 30.83 ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5 -10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.27 รายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบัน ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

n=120			
วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	4.73	0.33	มากที่สุด
2. ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน	4.75	0.31	มากที่สุด
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.71	0.32	มากที่สุด
4. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	4.55	0.40	มากที่สุด
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.66	0.31	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุดเท่ากับ 5 ด้าน

โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.31) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.33) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.71$, S.D.= 0.32) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.40) และด้านวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.31) ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแยกตามรายด้าน ผลแสดงดังตารางที่ 4.3-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

n=120			
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์การของท่านตระหนักถึงการกำหนดโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ	4.86	0.35	มากที่สุด
2. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	4.74	0.49	มากที่สุด
3. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่งาน	4.88	0.32	มากที่สุด
4. องค์การของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	4.73	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$,

S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับ ตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.88$, S.D.= 0.32) วัฒนธรรม องค์การที่ตระหนักถึงการกำหนดโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีภายใน องค์การ ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.49) และวัฒนธรรมองค์การที่ มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้มีการ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านค่านิยมการ ปฏิบัติงาน

n=120			
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการตระหนักถึง ค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.64	0.48	มากที่สุด
2. องค์การของท่านมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการ วางแผน	4.70	0.63	มากที่สุด
3. องค์การของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีข้อเสียของการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหา	4.73	0.50	มากที่สุด
4. องค์การของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดี งานและจรรยาบรรณที่ดี ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.95	0.21	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดี ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.95$, S.D.= 0.21) วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.50) วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.70$, S.D.= 0.63) และวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน

n=120			
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์การของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.70	0.63	มากที่สุด
2. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	4.63	0.48	มากที่สุด
3. องค์การของท่านมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.76	0.43	มากที่สุด
4. องค์การของท่านมีบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์การ และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมมีบทบาทอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่ทำให้เกิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์การ และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.44) วัฒนธรรมองค์การมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.70$, S.D.= 0.63) และวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวิธีการปฏิบัติงาน

n=120

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.58	0.68	มากที่สุด
2. องค์การของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	4.54	0.50	มากที่สุด
3. องค์การของท่านมีมาตรฐานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.42	0.49	มากที่สุด
4. องค์การของท่านตระหนักถึงการมีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวิธีการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงการมีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.67$, S.D.= 0.47) วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.68) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และถูกต้อง ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.50) วัฒนธรรมองค์กรที่มีมาตรฐานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.42$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร
n=120

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจนและมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.76	0.43	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่และเท่าเทียม ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	4.68	0.63	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.75	0.43	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจนและมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเท่าเทียม ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.63) และวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.8 - 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

n=120			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความทันต่อเวลา	4.76	0.31	มากที่สุด
2. ด้านความถูกต้อง	4.79	0.31	มากที่สุด
3. ด้านความครบถ้วน	4.79	0.28	มากที่สุด
4. ด้านความเชื่อถือได้	4.74	0.39	มากที่สุด
โดยรวม	4.77	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุดเท่ากับ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.31) ด้านความครบถ้วน ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.28) ด้านความทันต่อเวลา ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.31) และด้านความเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.39) ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แยกตามรายด้าน ผลแสดงดังตารางที่ 4.9 - 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความทันต่อเวลา

n=120			
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความทันต่อเวลา			ความคิดเห็น
1. ท่านมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมทันต่อการตัดสินใจ	4.70	0.63	มากที่สุด
2. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งงาน ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.82	0.44	มากที่สุด
3. ท่านมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ	4.86	0.35	มากที่สุด
4. ท่านสามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ	4.66	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความทันต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี

ความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.82, S.D. = 0.44$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.70, S.D. = 0.63$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ ($\bar{x} = 4.66, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง

n=120

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถจับบันทึก จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง	4.78	0.41	มากที่สุด
3. ท่านได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4.74	0.44	มากที่สุด
4. ท่านได้รวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำ	4.88	0.32	มากที่สุด
โดยรวม	4.79	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.79, S.D. = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำ ($\bar{x} = 4.88, S.D. = 0.32$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.78, S.D. = 0.41$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถจับบันทึก จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ($\bar{x} = 4.76, S.D. = 0.43$) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.74, S.D. = 0.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความครบถ้วน

n=120

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความครบถ้วน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์	4.86	0.35	มากที่สุด
2. ท่านนำเสนองานและรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ	4.62	0.48	มากที่สุด
3. ท่านนำเสนองานและรายงาน โดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล	4.83	0.37	มากที่สุด
4. ท่านนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล	4.83	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	4.79	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความครบถ้วน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนองานและรายงานโดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ($\bar{x} = 4.83$, S.D.= 0.37) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล ($\bar{x} = 4.83$, S.D.= 0.37) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนองานและรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ ($\bar{x} = 4.62$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถือได้

n=120

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถือได้	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่	4.73	0.44	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพโดยจัดทำขึ้นเหมาะสม	4.74	0.44	มากที่สุด
3. ท่านนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง	4.74	0.44	มากที่สุด
4. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกันได้เป็นอย่างดี	4.74	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.74	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถือได้ โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพโดยจัดทำขึ้นเหมาะสม ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาคือ วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ และความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วนและความเชื่อถือได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผลที่ได้แสดงดังตาราง 4.13 – 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การโดยรวม

n=120							
ตัวแปร	OC	EV	VL	ST	MT	CM	VIF
OC	1.000	.899*	.922*	.899*	.883*	.823*	
EV		1.000	.796*	.776*	.789*	.602*	4.264
VL			1.000	.832*	.685*	.807*	6.888
ST				1.000	.740*	.643*	4.110
MT					1.000	.631*	3.328
CM						1.000	3.255

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 , ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีค่าระหว่าง 0.602-0.922 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มากเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่า VIF พบว่า ค่า VIF ที่ได้มีค่าระหว่าง 3.255 – 6.888 ซึ่งค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรไม่ถึงระดับที่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Miles & Shevline, 2001)

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลที่ได้แสดงดังตาราง 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยรวม

n=120

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	2.163	0.242		8.950	0.000***
1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	-0.160	0.087	-0.217	-1.835	0.069
2. ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน	0.145	0.119	0.183	1.214	0.227
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.695	0.090	0.891	7.677	0.000***
4. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	-0.385	0.065	-0.620	-5.933	0.000***
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.248	0.083	0.310	3.000	0.003***

R = 0.791, R²=0.626, AdjR²=0.610, SEE=0.156, F=38.170, Sig=0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 , ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์โดยรวม พบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 62.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีส่วนช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริยา ปรีเปรม (2555) ที่พบว่า องค์การควรรีให้ความสำคัญกับระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานรวมถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นการเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในทุกเรื่องในความรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การต่อไป

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรสำนักงาน อัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยรวม

n=120

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.163	0.083		1.959	0.053*
1. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.390	0.025	0.419	15.683	0.000***
2. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	0.276	0.020	0.374	14.105	0.000***
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.306	0.022	0.319	13.802	0.000***

R = 0.983, R²=0.967, AdjR²=0.966, SEE=0.055, F=1128.416, Sig=0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 , ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยรวม พบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมได้ร้อยละ 96.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริยา ปรีเปรม (2555) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ที่ดีซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งสภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน ระบบการทำงาน วิธีการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารและข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและสมาชิกในหน่วยงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงาน ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา การสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรและสมาชิกเกิดความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรและสมาชิกเกิดทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอและสามารถค้นพบจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานแล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	รายการ	ความถี่
n=120		
วัฒนธรรมองค์การ		
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	0
2.	ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน	2
3.	ด้านระบบการปฏิบัติงาน	2
4.	ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	2
5.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	0

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ดังนี้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน มีบุคลากรเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ปฏิบัติงานควรทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้

1.2 การปฏิบัติตามแผนงานที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่สำนักงานกำหนดไว้

2.2 ควรมีการรักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับและมาตรฐานที่สำนักงานกำหนดไว้แล้ว เพื่อถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังต่อไป

3. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน

3.1 การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานทุกคนควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยทำการศึกษาจากบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 120 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบาย สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบทางสถิติ ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
- 1.1.3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

1.2 สมมติฐานการศึกษา

- 1.2.1 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 1.2.2 ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถอธิบายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ได้

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ประชากร 135 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 30 เมษายน 2565) โดยการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน จากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% แต่เนื่องจากการวิจัยมีระยะเวลาสั้นผู้ศึกษาเกรงว่าจะได้รับคำตอบไม่เท่าจำนวนที่ต้องการจึงทอดแบบสอบถามจำนวน 120 คน เพื่อจะได้ข้อมูลได้ครบถ้วน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้สุทธิต่อเดือน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทอดแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายและใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบ

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุดเท่ากับ 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.31) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.33) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.71$, S.D.= 0.32) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.40) และด้านวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.31) ตามลำดับ

1) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.88$, S.D.= 0.32) วัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงการกำหนด โครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) วัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.49) และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.68) ตามลำดับ

2) ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดี ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.95$, S.D.= 0.21) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.50) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.70$, S.D.= 0.63) และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมมีบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์การ และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.44) วัฒนธรรมองค์การมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.70$, S.D.= 0.63) และวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

4) ด้านวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การด้านวิธีการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การที่ตระหนักถึงการมีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ ส่งผลให้มีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.67$, S.D.= 0.47) วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.68) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และถูกต้อง ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.50) วัฒนธรรมองค์การที่มีมาตรฐานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.42$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

5) ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจนและมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.43) วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเท่าเทียม ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.63) และ วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

สรุปได้ว่าระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุดเท่ากับ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.31) ด้านความครบถ้วน ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.28) ด้านความทันต่อเวลา ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.31) และด้านความเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.39) ตามลำดับ

1) ด้านความทันต่อเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความทันต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.82$, S.D.= 0.44) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมทันต่อการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.70$, S.D.= 0.63) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.47) ตามลำดับ

2) ด้านความถูกต้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับรวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำ ($\bar{x} = 4.88$, S.D.= 0.32) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.78$, S.D.= 0.41) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่

สามารถจัดบันทึก จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.43) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ

3) ด้านความครบถ้วน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความครบถ้วน โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ ($\bar{x} = 4.86$, S.D.= 0.35) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอรายงานและรายงาน โดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ($\bar{x} = 4.83$, S.D.= 0.37) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล ($\bar{x} = 4.83$, S.D.= 0.37) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ ($\bar{x} = 4.62$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

4) ด้านความเชื่อถือได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้ โดยภาพรวมอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพ โดยจัดทำขึ้นเหมาะสม ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.74$, S.D.= 0.44) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ

สรุปได้ว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4.3 การทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์โดยรวม พบว่า ด้านระบบ

การปฏิบัติงาน ($\beta = 0.695$) ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.385$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.248$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมปฏิบัติงาน

1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การตระหนักถึงการกำหนดโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลเชิงบวกต่อค่านิยมการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกันส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดีส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลเชิงบวกต่อระบบการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การมีบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่ทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์การ และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และวัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลเชิงบวกต่อวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การหนักถึงการมีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ส่งผลให้มีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การมีมาตรฐานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และถูกต้อง ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

5) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลเชิงบวกต่อการติดต่อสื่อสาร พบว่า วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน และมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา วัฒนธรรมองค์การให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และ เท่าเทียม ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสาร สำหรับวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับ กรองแก้ว อยู่สุข (อ้างถึงใน ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2555: 10) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงานซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความ

เข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายออกมาจาก ความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตน ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน ซึ่งปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกนั้น อาจมีผลจากพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลใน การปฏิบัติงานซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน

2.2 ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับ (พฤติกรรมองค์การ, 2548, มกราคม) ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นค่านิยมที่มีความสำคัญกับธรรมชาติในการทำงาน พนักงานผู้ซึ่ง ต้องการความท้าทายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและบรรลุผลอย่างเต็มที่ ในงานของเขา พนักงานเหล่านี้ต้องการความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถ มีความ รับผิดชอบและความเป็นอิสระ และค่านิยมส่วนบุคคล เป็นค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงานที่ทำ

2.3 ด้านระบบการปฏิบัติงานงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับ จิน หัระพีร์ พุ่มสงวน (อ้างถึงใน ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558: 7) ที่กล่าวว่า การควบคุมระบบการทำงานภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดยผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้นว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุตามที่ต้องการ

2.4 ด้านวิธีการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับ Schermerhon (อ้างถึงใน ธนธรณ์ บุรณา รมย์, 2553:8) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงานในการดำเนินงานหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการ ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกนั้น อาจมีผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงาน ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพราะแต่ละบุคคลได้รับ หน้าที่ที่แตกต่างกัน

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับ Samuel C. (อ้างถึงใน จูติรัตน์ นุ่มน้อย, 2555: 18) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลใน องค์กร โดยเป็นไปตามความสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ ซึ่ง ความสำเร็จขององค์กรนั้น วัดได้จากผลสำเร็จจากการสื่อสารภายในองค์กรนั่นเอง

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ เพราะจะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมการปฏิบัติงานในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดีนั้นส่งผลให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเพิ่มความสำคัญในการปลูกฝังและตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง

3.1.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการปฏิบัติงาน องค์การควรให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นระบบและมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดอย่างชัดเจนมากขึ้น

3.1.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวิธีการปฏิบัติงานองค์การควรมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ถูกต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีมาตรฐานในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม

3.1.5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร องค์การควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและควรมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นทำให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา

3.1.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ด้านความทันต่อเวลา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่

เหมาะสมทันต่อการตัดสินใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความสามารถในการนำเสนอและ จัดส่งงาน ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันต่อ เวลาของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

3.1.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ด้านความถูกต้อง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลตาม ข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้รวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน สำหรับประสิทธิภาพที่สามารถจดบันทึก จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องของบุคลากรสำนักงาน อัยการจังหวัดสุรินทร์

3.1.8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ด้านความครบถ้วน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่าง ครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่มีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความ ครบถ้วนและสมบูรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการนำเสนองานและรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ สำหรับประสิทธิภาพในนำเสนองานและ รายงาน โดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

3.1.9 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ด้านความเชื่อถือได้ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและ รายงานที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูล และสามารถเปรียบเทียบกัน ได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้อง อย่างเต็มที่ สำหรับประสิทธิภาพในนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพโดย จัดทำขึ้นเหมาะสม และนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความ ลำเอียงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องของบุคลากรสำนักงานอัยการ จังหวัดสุรินทร์

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้กลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมและสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป



บรรณานุกรม



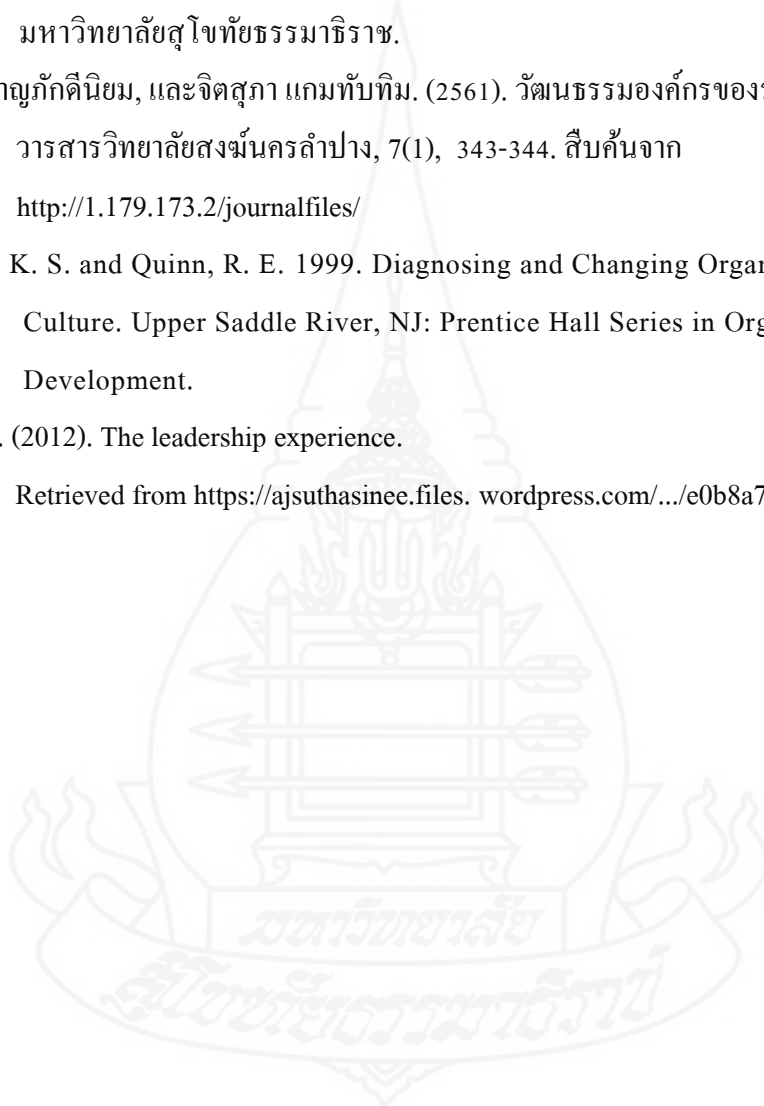
บรรณานุกรม

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2552). แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550-2559. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- งามสม ไชยวูช. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาริยา ปริเปรม. (2555). ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของเทศบาลตำบลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เชี่ยวชาญ ปาละวงศ์. (2557, 24 ธันวาคม). ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก <http://educateon.blogspot.com/2014/12/blog-post.html>
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- นิลบล คงไมตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุษยา วัฒนะงาม. (2556). ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชีและการสนับสนุนของผู้บริหาร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิ่นฉัตร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรุณรัตน์ เล้ากุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจซื้อรถจักรยานของลูกค้าในอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มัทณี บุญประเสริฐ. (2558). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยอดยิ่ง รักศักดิ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เรืออากาศโทคมกฤษ จันทรโสภาส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขอ
ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วราภรณ์ แสงตรง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรม
องค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท เอ.เอ็ม.พี. คอนสตรัคชั่น 299
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ศรีลัดดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้าน
คุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษา
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ
สำนักงานอัยการสูงสุด. รายงานผลการศึกษาวิจัยโครงการเสริมสร้างและพัฒนา
ระเบียบวินัยและจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม
องค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายฝน วัลย์. (2557). คุณภาพข้อมูลทางบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของ
ผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สำนักงาน ก.พ., สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ (เผยแพร่ ปี 2552). สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/download/2552/คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ-เผยแพร่-ปี-2552>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2552). นโยบายและแผนการบริหารองค์กร. สืบค้นจาก
<https://www2.ago.go.th/index.php/about/manage>
- สุจิตรา อินนันชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ สุทธิเสงี่ยม. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการประยุกต์ใช้
ระบบการบริหารแบบซิกส์ซิกม่า. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร:
กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หนูฤทธิ คำภาสุข. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
ไทยเทคโนโลยี จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อณิษฐา หาญภักดีนิยม, และจิตสุภา แกมทับทิม. (2561). วัฒนธรรมองค์กรของระบบราชการไทย.
วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7(1), 343-344. สืบค้นจาก
<http://1.179.173.2/journalfiles/>
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. 1999. Diagnosing and Changing Organizational
Culture. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Series in Organizational
Development.
- Daft, R. L. (2012). The leadership experience.
Retrieved from <https://ajsuthasinee.files.wordpress.com/.../e0b8a7e0b8b1e0b892e0>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

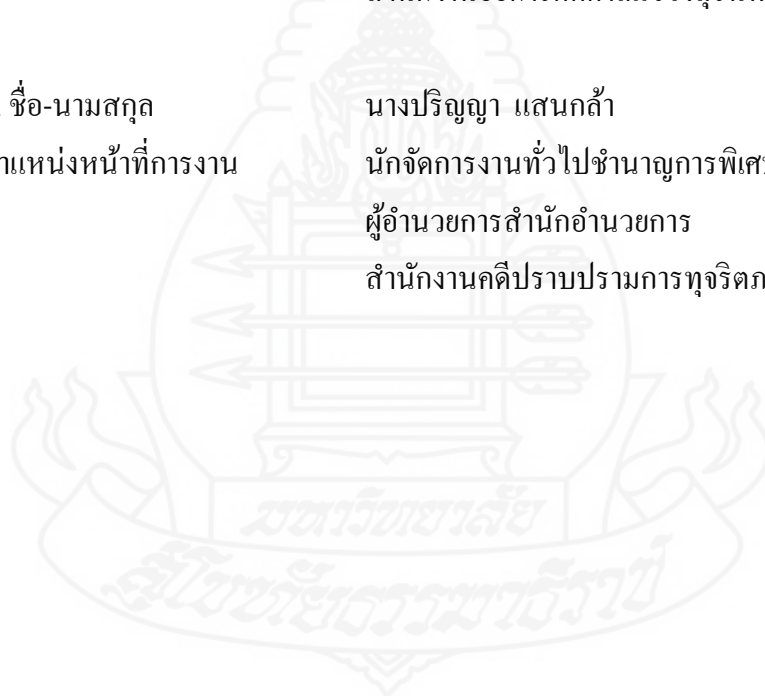
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|----------------------|--|
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นางสมใจ สันตะโกล |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ |
| 2. ชื่อ-นามสกุล | นางปัทมาพัทธ์ วิริยะธนาชัย |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุรินทร์ |
| 3. ชื่อ-นามสกุล | นางปริญญา แสนกล้า |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 |



ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 1. องค์การของท่านตระหนักถึงการกำหนด โครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์การของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<p>ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน</p> <p>1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน</p>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา</p>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>4. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดี ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>ด้านระบบการปฏิบัติงาน</p> <p>1. องค์กรของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่ทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กร และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านวิธีการปฏิบัติงาน</u>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน						

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้ ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่และถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการ วางแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านมีมาตรฐานการ กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามระบบ ส่งผลให้ท่านมี ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านตระหนักถึงการ มีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ส่งผลให้ท่าน มีการปรับปรุง และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ กับการติดต่อสื่อสารในระดับ เดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน และมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้ ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน						
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเท่า เทียม ส่งผลให้ท่านมีความสามารถ ในการวางแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้นส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความทันต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1. ท่านมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมทันต่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านสามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรและข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความถูกต้อง						
1. ท่านสามารถฉบับที่ก จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความครบถ้วน						
1. ท่านมีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านนำเสนองานและรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านนำเสนองานและรายงานโดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรและข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเชื่อถือได้						
1. ท่านได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพ โดยจัดทำขึ้นเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกัน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและวัดได้ตรงตาม
วัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและวัดได้ตรงตาม
วัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและวัดได้ตรงตาม
วัตถุประสงค์



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๕๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัย

เรียน อัยการจังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๒๒๐ ชุด

เนื่องด้วย นายสุภวัชรลี แก้วมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๗๒๑๖๖๘๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๓๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์
(คุณสมใจ สันตะโภาค)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุภวัชรลี แก้วมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๗๒๑-๖๖๕๕

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๓๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค ๓
(คุณปริญญา แสนกล้า)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุภวัชรลี แก้วมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๗๒๑-๖๖๘๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๖๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุรินทร์
(คุณปิ่นจนาพัทธ์ วิริยะธนาชัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสุภาวิชริล แก้วมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ดร.กัณฑ์พร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๗๒๑-๖๖๘๕

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง ให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () ระหว่าง 25 – 34 ปี

() ระหว่าง 35 – 44 ปี () 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน () แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () ระหว่าง 5 – 10 ปี

() ระหว่าง 11 – 20 ปี () 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบัน

() น้อยกว่า 15,000 บาท () ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

() ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท () ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท

() มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านตระหนักถึงการกำหนด โครงสร้าง องค์กร อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน วิชาชีพ					
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดสายการ ปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ ท่านมีความสามารถในการวางแผน					
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ท่านมี การปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการปลูกฝังและการ ตระหนักถึงค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมี ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีม และ มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ท่านมี ความสามารถในการวางแผน					
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงข้อดี ข้อเสียของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้ท่านมี ความสามารถในการแก้ไขปัญหา					

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณที่ดี ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านระบบการปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหน้าที่งานและภาระงานอย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน					
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. องค์กรของท่านมีบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กร และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านวิธีการปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และถูกต้อง ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน					
3. องค์กรของท่านมีมาตรฐานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. องค์กรของท่านตระหนักถึงการมีระเบียบวินัยและมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันหรือการสื่อสารข้ามระดับ ด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจนและมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเท่าเทียม ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการวางแผน					
3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น ส่งผลให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความทันต่อเวลา					
1. ท่านมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมทันต่อการตัดสินใจ					

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอและจัดส่งงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3. ท่านมีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้นเสมอ					
4. ท่านสามารถจัดทำรายงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และทันต่อเวลาเสมอ					
ด้านความถูกต้อง					
1. ท่านสามารถฉบับที่จัดทำรายงานและวิเคราะห์การทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงหรือความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง					
4. ท่านได้รวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานอย่างระมัดระวังและแม่นยำ					
ด้านความครบถ้วน					
1. ท่านมีการค้นหาหลักฐานอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์					
2. ท่านนำเสนองานและรายงานที่มีความชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูลเสมอ					
3. ท่านนำเสนองานและรายงานโดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล					
4. ท่านนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญอย่างครบถ้วนในการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล					
ด้านความเชื่อถือได้					
1. ท่านได้ใช้ความระมัดระวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่					

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงานและรายงานที่มีคุณภาพโดยจัดทำขึ้นเหมาะสม					
3. ท่านนำเสนอข้อมูลที่เชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง					
4. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลการทำงานและรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกัน ได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การด้านใดมากที่สุด

.....

.....

.....

ทางสำนักงานควรสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านนั้นอย่างไร

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุภวัชริต แก้วมณี
วัน เดือน ปีเกิด	18 ตุลาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2551
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

