

การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

**Organizational culture management that affects the Operational Efficiency**

**of Civil servants of the Attorney General Office**

พิมพ์พร พงษ์ธนกรกุล<sup>1</sup>, กรเอก กาญจนโกสิน<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ามีวัตถุประสงค์พบ (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ คุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = .569$  (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ( $R = .978$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการวางแผน ( $R = .752$ ) ด้านการบังคับบัญชา ( $R = .802$ ) ด้านการปฏิบัติ ( $R = .873$ ) และด้านการควบคุม ( $R = .912$ ) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การจัดการองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The research has purposes (1) to study Operational Efficiency of Civil servants of the Attorney General Office (2) to seek a relationship between the Organizational culture management with Operational Efficiency of Civil servants of the Attorney General Office. The research use quantitative research methods. The sampling group of population has been sorted from the Civil servants of the Attorney General Office in Bangkok. The data was collected on questionnaires basis. The answers were analyzed by the descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, Inferential statistic ; T- test, One way Analysis of Variance and analyzed by the Pearson Correlation.

According to the Objective Study's Results, it found that (1) the Operational Efficiency of Civil servants of the Attorney General Office consists of Achieve the goals of the strategic plan, Quality of work, Time spent in operation, and Operating expenses; The overall opinion is in excellence level with the average  $\bar{X}$  at 4.17, Standard Deviation (SD) at .569 In addition the result of the study reveals that (2) to seek a relationship (R) between the Organizational culture management with Operational Efficiency. The overall result is (R = .978). When considering each side, It was found that Planning (R = .752), Command (R = .802), Operation (R = .873), and Controlling (R = .912). With the relation to statistically significant at level 0.05.

Keywords : Organization management, Organizational culture, the Operational Efficiency

## บทนำ

ด้วยสถานการณ์จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจการเมือง โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากเรื่องวัฒนธรรม เดิมคนไทยมีวัฒนธรรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในรูปแบบการทำมาหากิน ที่มาจากพื้นฐานสังคมเกษตรกรรมเลี้ยงตัวเอง สมัยก่อนคนไทยทำอะไรพึ่งตนเอง เกิดการก่อตัวของวัฒนธรรมขึ้น แต่ปัจจุบันรูปแบบการทำมาหากินของคนไทยถูกกำหนดโดยระบอบเศรษฐกิจทุนนิยม วัฒนธรรมของสังคมไทยกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง เมื่อวัฒนธรรมเติบโตความเป็นมนุษย์รุ่นใหม่ ๆ ก็สร้างวัฒนธรรมใหม่อีก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปเรื่อย ๆ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บุคลากรภายในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของบุคคลจะมีการประพฤติปฏิบัติโดยมีพื้นฐานมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม ก่อเกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเสมือนตัวกำหนดพฤติกรรมทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานภาครัฐ สมัยใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นแบบอย่างอันดีงามที่คนทั้งองค์กรยึดถือโดยเป็นพฤติกรรมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคม และส่งผลให้องค์กรยืนหยัดอยู่ได้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่ถูกสืบทอดมาอย่างยาวนานขององค์กรนั้น ๆ ค่านิยมหลัก (Core Value) ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญยิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมที่ต้องการให้บุคลากรทั้งองค์กรมีแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบไหน อย่างไร และสามารถส่งผลต่อชื่อเสียงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรได้

สำนักงานอัยการสูงสุด ได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ปัญหาสมองไหลจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง เมื่อใดก็ตามที่ความรู้สึกเดิม ๆ ถูกทำลายลง แนวคิดใหม่ แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งจะได้รับการยอมรับอย่างง่ายดาย เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง สำนักงานอัยการสูงสุดได้ดำเนินการจัด โครงการเสริมสร้างและพัฒนาระเบียบวินัยและจริยธรรมของข้าราชการ ฝ่ายอัยการ กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งเป็นคณะที่ปรึกษา ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จึงได้นำมาออกแบบกระบวนการงานเพื่อสร้างตัวขับเคลื่อนในทางปฏิบัติ ซึ่งตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรม มีจำนวน 5 ตัวขับเคลื่อน ประกอบด้วย

**มีคุณธรรม** การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาค และความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร

**ผู้นำเป็นแบบอย่างดี** ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษา สอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

**ความร่วมมือร่วมใจ** มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจัง และตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพมีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ให้เกียรติและให้เกียรติซึ่งกันและกันพร้อมรวมทุกขั้วร่วมสุข และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

**ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง** ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐานอย่าง

มืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรม อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

**มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ** ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กร ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้บริหารและประชาชน

โดยตัวขับเคลื่อนทั้ง 5 ตัวดังกล่าวเปรียบเสมือนเส้นทางในการผลักดันองค์กรสู่รูปแบบวัฒนธรรมที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งสามารถดำเนินการตามแผนที่เส้นทางวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (AGO Culture Roadmap) ในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละปี พร้อมทั้งประเมินผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 4 ปี (แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555-2558) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563 - 2566 ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ในการปฏิบัติการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมและตอบสนองนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นเรื่องของการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี จิตสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จึงสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าอยู่ในระดับใด เพราะเห็นว่าเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยเรื่องนี้ไปใช้เป็นประโยชน์นำเสนอต่อผู้บริหาร ไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคต และเพื่อจะได้วางแผนในการปรับเปลี่ยน เสริมสร้างและพัฒนาไปสู่การกำหนดกรอบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

## นิยามศัพท์

1. การจัดการวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการบริหารคนทั้งองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแบบแผนที่ตั้งไว้ โดยจะมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม เป็นองค์ประกอบที่สามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกันของคนในองค์กร และสามารถที่จะกำหนดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาการทำงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างอันดี
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

## ขอบเขตการวิจัย

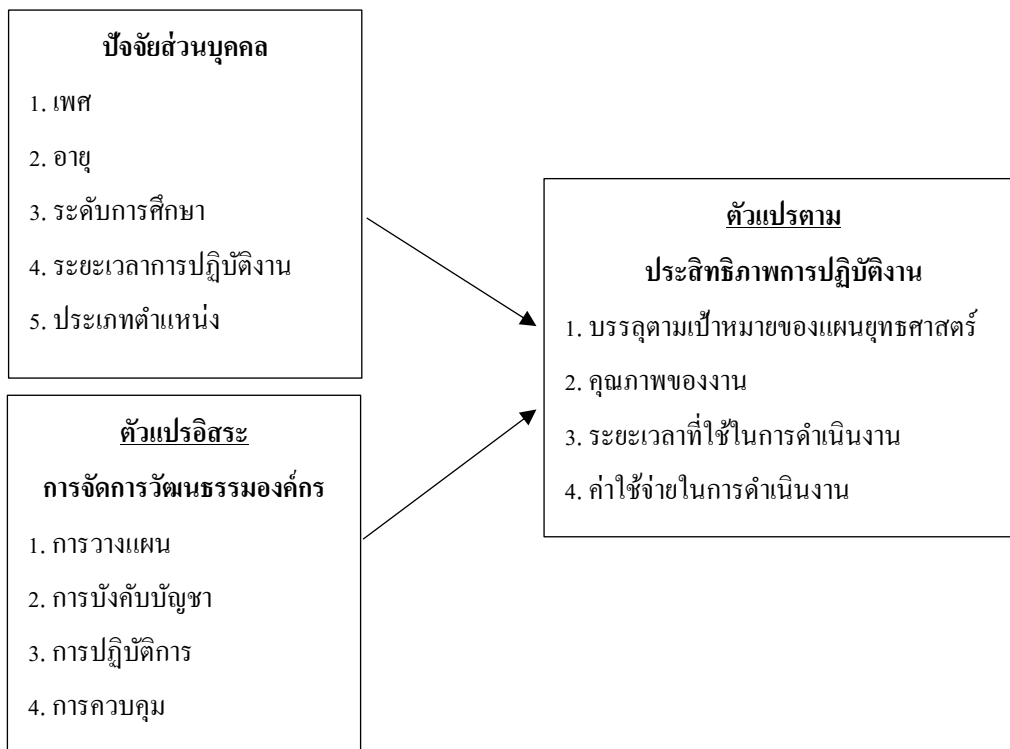
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการจัดการจัดวัฒนธรรมองค์กร และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ธันวาคม 2562 – มีนาคม 2563 รวมระยะเวลา 4 เดือน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การบังคับบัญชา 3) การปฏิบัติการ 4) การควบคุม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2537, หน้า 1; สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545, หน้า 421; สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 23; จิราภรณ์ สว่างเนตร, 2543, หน้า 2; สมคิด บางโม, 2545, หน้า 60; ธนกร พัฒนรัฐ, 2557, หน้า 6; อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ, 2542, หน้า 6; ชีรวุฒินุญชโสภณและวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2534, หน้า 12; รวิพร คูเจริญไพศาล, 2552, หน้า 278; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 3-4; บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2549, หน้า 45; พชสิริ ชมภูคำ, 2552, หน้า 14

2. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ 2) คุณภาพของงาน 3) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ สัจญา สัจญาวิวัฒน์, 2544, หน้า 114; ดิน ปรัชญพทธี และอิสระ สุวรรณบด, 2543, หน้า 130; ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชฎ, 2510, หน้า 19; วิทยา ด่านช้างกุล, 2546, หน้า 34; อุทัย หิรัญโต, 2525, หน้า 120; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษณ์านนท์, ศุภร เสรีรักษ์ และองอาจ ปทะวานิช, 2541, หน้า 17; ทิพาดี เมฆสุวรรณค์, 2538, หน้า 2; กัญญา เพิ่มผล, 2541, หน้า 2; ธิดารัตน์ สีนแสง, 2556, หน้า 69-70; Good C.V., 1993, pp.193; Harrington, 1996, pp. 1853

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การจัดการ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงาน อัยการสูงสุด

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าตามหลักทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2. พื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่การศึกษา หรือพื้นที่เป้าหมาย คือ กรุงเทพมหานคร และประชากรของงานวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร โดยใช้สูตรของคอกแรน (Cochran) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

### 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณจึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ตัวแปรการจัดการวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่รับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 ชุด โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เมื่อเก็บครบตามจำนวน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถามเสร็จ ทำการตรวจสอบให้มีความครบถ้วนทุกข้ออย่างสมบูรณ์ และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงค่าเพื่อนำไปทดสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบหาค่าและนำมาวิเคราะห์สถิติต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลที่ปรากฏในวรรณกรรมที่ผู้อื่นได้ศึกษารวบรวมไว้ในตำราทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย และเว็บไซต์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสถิติ

นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

#### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.0 มีช่วงอายุคือ 31ปี - 40 ปี ร้อยละ 65.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 56.3 และมีประเภทตำแหน่งระดับวิชาการ ร้อยละ 60.5

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการจัดการวัฒนธรรมองค์กร

การจัดการวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.18$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.38$  และด้านการวางแผน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.22$  โดยมีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านการควบคุม ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.16$  และด้านการปฏิบัติการ ที่ระดับ  $\bar{X} = 3.97$  ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	4.16	.668	มาก
2. คุณภาพของงาน	4.38	.633	มากที่สุด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.97	.692	มาก
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.16	.620	มาก
รวม	4.17	.569	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ  $\bar{X}=4.17$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพของงาน ที่ระดับ  $\bar{X}=4.38$  โดยมีระดับความคิดเห็นมาก คือ บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ที่ระดับ  $\bar{X}=4.16$  รองลงมาค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ที่ระดับ  $\bar{X}=4.16$  และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ที่ระดับ  $\bar{X}=3.97$

**ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการวัฒนธรรมองค์กร กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด**

(ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

การจัดการ วัฒนธรรม องค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด				รวม
	บรรลุตาม เป้าหมายของ แผนยุทธศาสตร์	คุณภาพของงาน	ระยะเวลาที่ใช้ใน การดำเนินงาน	ค่าใช้จ่ายใน ดำเนินงาน	
การวางแผน	R = .724 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .605 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .580 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .713 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .752 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)
การบังคับบัญชา	R = .643 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = 1.000 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .536 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .630 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .802 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)
การปฏิบัติการ	R = .700 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .538 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = 1.000 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .783 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .873 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)
การควบคุม	R = .771 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .630 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .783 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = 1.000 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .912 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)
<b>รวม</b>	R = .829 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .808 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .856 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .914 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)	R = .978 Sig.= .000 (มีความสัมพันธ์)

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างชุดตัวแปรต้น คือ การจัดการวัฒนธรรมองค์กร กับชุดตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์  $R=0.978$  ค่าความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า  $Sig.=0.00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่าตัวแปรต้น การจัดการวัฒนธรรมองค์กร กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 97.80

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด อภิปรายผล ได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อ 1.** เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

**วัตถุประสงค์ข้อ 2.** เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ด้านการวางแผนการจัดการวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละ 72.40 ด้านคุณภาพของงาน ร้อยละ 60.50 ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ร้อยละ 58.00 และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ร้อยละ 71.30

ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละ 64.30 ด้านคุณภาพของงาน ร้อยละ 100.00 ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ร้อยละ 53.80 และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ร้อยละ 63.00

ด้านการปฏิบัติในการจัดการวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละ 70.00 ด้านคุณภาพของงาน ร้อยละ 53.80 ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ร้อยละ 100.00 และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ร้อยละ 78.30

ด้านการควบคุมการจัดการวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละ 77.10 ด้านคุณภาพของงาน ร้อยละ 63.00 ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ร้อยละ 78.30 และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ร้อยละ 100.00

### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

จากการศึกษาการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการวางแผนการจัดการวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการส่งเสริมในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการบังคับบัญชา ควรเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ในการให้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานควรมีการตรวจติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. การศึกษาการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำไปเป็นแนวทางในการต่อยอดในการวิจัยพัฒนากระบวนการงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**\*\*ผลการตรวจค่าอักษรวิสุทธิ คือ 1.62%**

## รายการอ้างอิง

- นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก, วารสารการวิจัยการสะลงคำ ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 ฉบับพิเศษ (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560)
- นิยม ดวงมณี. (2558). แนวทางการบริหารจัดการศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติลาว.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริรัตน์ แสนชู. (2559). กระบวนการจัดการองค์การท่องเที่ยวเชิงอาสาสมัครมูลนิธิกรีนไล่ออนบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมาพร ภูวิจิตร ยุภาพร ยุภาค และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ, วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2558).
- สรารุณี พงษ์พิพัฒน์ ประภรณ์ ค้อยศรี และณัชชาจารย์ โรจน์วัฒนดิษกุล. (2560). การบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา. วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560).
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.