

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ORGANIZATION ATMOSPHERE AFFECTING PERFORMANCE  
OF PERSONNEL OF THE PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE IN  
UBON RATCHATHANI PROVINCE

กฤษฎาภรณ์ จารุจิต

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การสำนักงานอัยการในเขตอุบลราชธานี (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 104 คน นำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพ บุคลากร

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of the study were (1) Study to surrounding District Attorney's Office Organization Ubon (2) study efficiency in the working of officers in District Attorney's Office Organization Ubon (3) study relationship between surrounding organization and efficiency of work's officer District Attorney's Office Organization Ubon. A sample was the group of officers's District Attorney's Office Organization Ubon, around 104 people. Bring questionnaires used in the research and statistically use analyze information is description statistically include frequency value percentage, means, standard deviation statistically extrapolate analyze relationship and efficiency of work's officer District Attorney's Office Organization Ubon. Using Correlation coefficient by Pearson. The finding of this research found that 1) level of relationship factor personnel officer District Attorney's Office Organization Ubon in perspective at a height level 2) factor surroundings organization have relationship with efficiency in working of officers in District Attorney's Office Organization Ubon in perspective at a height level 3) factor surrounding organization efficiency in working of officers in District Attorney's Office Organization Ubon have a positive relationship was statistically significant at 0.01 level and high commitment lever.

**Keyword** : surrounding District efficiency in working of officers

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การ เป็นลักษณะของความรู้สึกและความเข้าใจของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์การ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยตรง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจะมีการรับรู้และสัมผัสกับบรรยากาศองค์การ แตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การพัฒนาและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลทำให้เกิดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การต้องมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ องค์การทุกแห่งย่อมมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะและสภาพองค์การ การบริหารงาน หรือการจัดการองค์การ ที่มีประสิทธิภาพนั้นนอกเหนือจากการที่องค์การจะต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การตัดสินใจ การประสานงาน และการควบคุมที่ดีแล้วนั้น สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ อีกประการหนึ่งคือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น หากต้องการที่จะพัฒนาหน่วยงานแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาควรจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง คือ บรรยากาศของหน่วยงาน เพราะบรรยากาศของหน่วยงานได้รับการสืบทอดต่อกันมาจนกลายมาเป็นที่มาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

การศึกษาองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร ซึ่งบรรยากาศในองค์กรนี้มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก จะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผลการศึกษาเรื่อง นี้จะเป็นประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และอนาคตทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือและความทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานอย่างแท้จริงในหน่วยงานซึ่งความร่วมมือที่ว่่านั้นอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรเอง และเพื่อที่องค์กรจะได้บุคลากรที่มีคุณค่า ทุ่มเทในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรักด้วยความสุข และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและช่วยเหลืองานขององค์กรต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว และหวังว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทราบถึงระดับและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงานและทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวต่อไปสู่เป้าหมายรวมถึงส่งเสริมและจัดสรรปัจจัยต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

## คำถามในการวิจัย

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กร ของสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

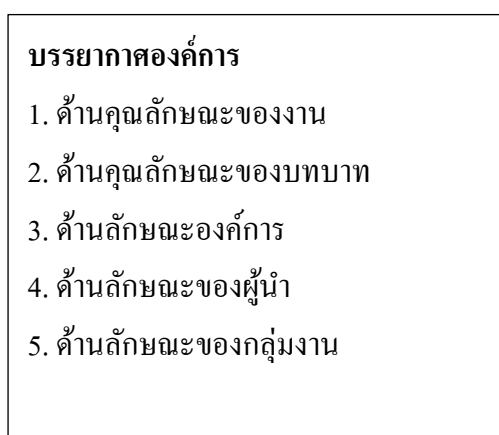
การวิจัยเรื่อง : บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ในครั้งนีผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

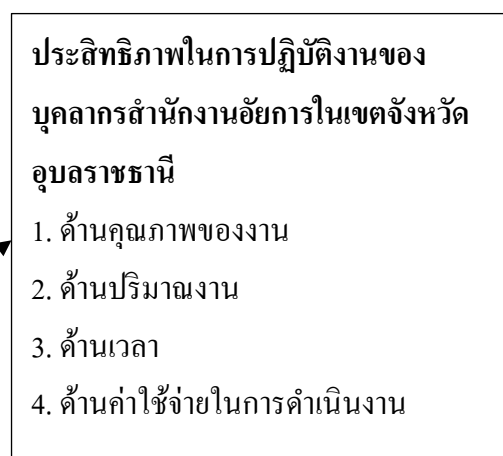
1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง  
แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ  
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ



#### ตัวแปรตาม



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
อัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี  
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 104 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น  
ภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย  
ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

1.1) เพศ

1.2) อายุ

1.3) สถานภาพ

1.4) ระดับการศึกษา

1.5) ระยะเวลาในการทำงาน

1.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.7) ประเภทบุคลากร

2) บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

2.1) ด้านคุณลักษณะของงาน

2.2) ด้านคุณลักษณะของบทบาท

2.3) ด้านลักษณะองค์การ

2.4) ด้านลักษณะของผู้นำ

2.5) ด้านลักษณะของกลุ่มงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.877	45

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล มีจำนวน 104 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึง บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation: Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์



สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.001 – 0.200 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.201 – 0.400 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.401 – 0.600 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.601 – 0.800 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.801 – 0.990 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.77 มีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี ร้อยละ 57.70 สถานภาพสมรส ร้อยละ 56.73 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.73 ระยะเวลาในการทำงาน 5 - 7 ปี ร้อยละ 57.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 28,000 บาทขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.14 เรียงลำดับ คือ ลักษณะองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือ ลักษณะของผู้นำ อยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 ลักษณะของกลุ่มงาน อยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 คุณลักษณะของงาน อยู่ในดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ คุณลักษณะของบทบาท อยู่ในดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ มีค่าเฉลี่ย 3.35 เรียงลำดับ คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร ของบุคลากรสำนักงานอัยการ

ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ว่า ปัจจัยของบรรยากาศองค์การในทุกด้านคุณลักษณะของงาน คุณลักษณะของบทบาท ลักษณะองค์การ ลักษณะของผู้นำ ลักษณะของกลุ่มงานสามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน (job characteristics) คุณลักษณะของบทบาท (role characteristics) ลักษณะองค์การ (organization characteristics) ลักษณะของผู้นำ (leader characteristics) ลักษณะของกลุ่มงาน (work group characteristics)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน ค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของงาน (Quality) มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ค่าใช้จ่าย (Cost) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) ปริมาณงาน (Quantity) ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรใดสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้จัดบรรยากาศองค์การ ตามที่กล่าวมา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของผู้นำ (leader characteristics) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมา คุณลักษณะของงาน (job characteristics) คุณลักษณะของบทบาท (role characteristics) ลักษณะองค์การ (organization characteristics) ลักษณะของกลุ่มงาน (work group characteristics) ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงควรพัฒนาปรับปรุงและจัดบรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการ ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วนในอนาคตจึง ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศสององค์กร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา บรรยากาศสององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กรในด้านอื่น ๆ ในทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เนื่องจากยังมีตัวแปรที่เป็นบรรยากาศสององค์กรอีกเป็น จำนวนมาก ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

## บรรณานุกรม

Corsini, R. 2002. The Dictionary of Psychology. New York: Brunner-Routledge.

Deci, E.L. and R.M. Ryan. 1985. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.

New York: A Division of Plenum Publishing Corporation.

Feldman, R.S. 2001. Social Psychology. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003). Consumer behavior.

New Jersey: Prentice Hall.

Max Weber. 1947. The Theory of Social and Economic Organizations. Translated by

A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.

กิติภัส เฟิงศรี. 2545. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล

ชวิศ กาญจนรัตน์. 2558. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิด

สร้างสรรค์ของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ.

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรรายการผลิตในจังหวัดสงขลา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- มุกทิภา สุกรณ์. 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายใน  
ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.  
เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com> Online.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2551. แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: ธนุขพรินต์ติ้ง.
- สุริพร สงหมื่นไวย. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และวิลาศลักษณ์ ชิววลี. 2542. รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบวัด  
แรงจูงใจภายใน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.