วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

โดย
นางสาวผกามาศ เจียกสูงเนิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

โดย
นางสาวผกามาศ เจียกสูงเนิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

CORPORATE CULTURE QUALITY OF LIFE AT WORK AND SELF - EFFICACY THAT AFFECTS OPERATIONAL EFFICIENCY FOR THE SUCCESS OF THE ORGANIZATION

By

MISS Pakamas JIAKSUNGNOEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร
โดย	นางสาวผกามาศ เจียกสูงเนิน
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาวดี ขุนทองจันทร์)

631220061 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การรับรู้ความสามารถตนเอง; ความสำเร็จขององค์กร

นางสาว ผกามาศ เจียกสูงเนิน: วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของ Robbins (1994) Huse and Cumming (1985) และ Banddura (1977) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 300 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการนำตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร

631220061 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
Keyword : Organizational Culture; Quality of Work Life; Perceived Self-Efficacy; Success of the organization

MISS Pakamas JIAKSUNGNOEN : CORPORATE CULTURE QUALITY OF LIFE AT WORK AND SELF - EFFICACY THAT AFFECTS OPERATIONAL EFFICIENCY FOR THE SUCCESS OF THE ORGANIZATION Thesis advisor : Associate Professor TANINRAT RATTANAPONGPINYO

This study aims to study 1) Organizational Culture, Quality of Work Life and Perceived Self-Efficacy that affects the performance of personnel 2) Performance of personnel that affects the success of the organization. This research is quantitative research. The methods of Robbins (1994), Huse and Cumming (1985), and Banddura (1977) were used as the research framework. The research area is the Office of the Court of Justice, Region VII. The sample group is 300 court personnel under the Office of the Court of Justice, Region VII. A stratified random sampling method was used proportionally. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.898. All data were analyzed using multiple regression analysis statistics. The results show that: 1) Organizational Culture, Quality of Work Life and Perceived Self-Efficacy affecting the performance of personnel at the statistical significance level of 0.05. The court personnel under the Office of the Office of the Court of Justice, Region VII had opinions about the Organizational Culture, Quality of Work Life and Perceived Self-Efficacy in all aspects were at the high level. 2) Personnel performance, success of the work and working behavior affecting the success of the organization at 96.7% at the statistical significance level of 0.05.

Organizational Culture, Quality of Work Life and Perceived Self-Efficacy that affects the performance of personnel. Therefore, relevant organizations should pay attention to the use of variables that affect operational efficiency to use in planning operations of personnel to achieve efficiency and effectiveness for the organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัยส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด นับเป็นความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

นางสาว ผกามาศ เจียกสูงเนิน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่1 บทนำ 1

1.1 ความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 สมมติฐานของงานวิจัย 6

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม 12

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 12

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 20

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง 27

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 31

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร 49

2.6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 52

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 65

2.8.1 วัฒนธรรมองค์กร 65
2.8.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 66
2.8.3 การรับรู้ความสามารถตนเอง 67
2.8.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 73
3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ 74
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 76
3.5 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล 77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 82
4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 113
4.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 116
4.4 การวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 119
4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร 120
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 124
5.1 สรุปผลการวิจัย 124
5.2 อภิปรายผล 127

5.3 ข้อเสนอแนะ 132
รายการอ้างอิง 135
ภาคผนวก 145
ประวัติผู้เขียน 157

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 71

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 76

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ 80

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม 82

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล 83

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง 84

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทาง 85

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการร่วมมือ 86

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการสนับสนุนการจัดการ 87

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการควบคุม 88

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านเอกลักษณ์ 89

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านระบบการให้รางวัล 90

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง 91

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านแบบของการสื่อสาร 92

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม 93

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 94

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 95

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ 96

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 97

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านสังคมสัมพันธ์ 98

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน 99

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน 100

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กร 101

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม 102

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ระดับหรือปริมาณของความยาก 103

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ความเข้มหรือความมั่นใจ..... 104

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยภาพรวม..... 105

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความสำเร็จของงาน..... 106

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน..... 107

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม..... 108

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ..... 109

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร..... 110

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน..... 111

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย..... 112

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 113

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7..... 116

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7..... 119

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร 121

ตารางที่ 39 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน 123

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..... 21

ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มา: Bandura (1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550). 28

ภาพที่ 3 ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น..... 28

ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น..... 29

ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 66

ภาพที่ 6 แสดงสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 67

ภาพที่ 7 แสดงสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 67

ภาพที่ 8 แสดงสมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร..... 68

ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)..... 69

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่1
บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์สิ่งสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กร ๆ หนึ่งจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานมากน้อยเพียงใดจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยด้านหนึ่งที่สร้างความสามารถในเชิงการแข่งขัน (competitive advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ ด้วยวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นเสมือนกฎเกณฑ์ภายในองค์กรที่ทุกคนในองค์กรได้มีการกำหนดร่วมกันแล้วทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติร่วมกันด้วย ทั้งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรอยู่แล้ว หรือสมาชิกที่เข้ามาทำงานใหม่ก็ต้องปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรแต่ละแห่งมีเอกลักษณ์ของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติของของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ และสิ่งที่บุคคลในองค์กรต้องปฏิบัติร่วมกัน เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือในการทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร และมีการใช้เหตุและผลในการปฏิบัติตนที่เป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550) สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรสูงขึ้นได้ ทั้งยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพการศึกษาของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย (ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์, 2545)

วัฒนธรรมองค์กรถือได้ว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นอยู่ของบุคคลภายในองค์กรและเป็นแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับ โดยที่สมาชิกทุกคนยอมรับร่วมกันและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะทำให้คนในองค์กรเป็นหนึ่งเดียวกันและมีความสุขที่อยู่ในองค์กรนี้ มีแรงผลักดัน ให้กล้าแสดงออก มีความหวังดีและรักต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่อการแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถทำความรู้จักวัฒนธรรมขององค์กรและมีการปรับเปลี่ยนเมื่อจำเป็น เพื่อให้สัมพันธ์กับสิ่งรอบ ๆ องค์กร เพราะทุกองค์กรมีวัฒนธรรม

เป็นของตนเอง แต่ว่าจะมีคำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่างวัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของการปฏิบัติที่ส่งผลทางตรงต่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรมีผลโดยตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดความพอใจกับพนักงาน ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดของการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า จึงต้องดำเนินการโดยการพัฒนาสายโซ่แห่งคุณค่าให้เกิดความสมบูรณ์ในการผลิตและการให้บริการตามที่ผู้รับบริการคาดหวัง รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นทั้งผู้ออกแบบ ผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือ ให้พลังสร้างสรรค์จากบุคคลสู่องค์กร มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการพัฒนาและให้มีบรรยากาศเปิด และภายในองค์กรมีการทำงานเชิงรุกเพื่อนำไปสู่ความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้า และความได้เปรียบต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืน (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

ในการเปลี่ยนแปลงระบบราชการการบริหารงานภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมากมายและต่อเนื่องให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนมาโดยตลอด โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความทันสมัย รวดเร็ว เที่ยงธรรม โปร่งใส ชัดเจน ซึ่งนำมาประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกองค์กรต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร รวมถึงสิ่งรอบ ๆ ขององค์กรของวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จากการค้นคว้า และเอกสาร และงานวิจัย พบว่า ความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์กรทำให้สามารถบอกการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ได้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกำหนดการสร้างข้อบังคับ ให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีการปฏิบัติตามทางสังคมเดียวกัน ให้บุคคลในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติตามพร้อมกัน (เทพพนม เมืองแมน และคณะ, 2540) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเหมือนเครื่องมือให้บุคลากรได้มีการปฏิบัติร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรนั้น เช่น ด้านค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีประโยชน์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงานและด้านความสามารถของบุคลากร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นการให้ตอบแทนเป็นหลัก เช่น การให้รางวัลเป็นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ในด้านการทำโทษ เช่น การตักเตือน การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และการไล่ออก (สุนทร วงศ์ไตยวรรณ, 2540) และจากการศึกษาของ

(Bulent Aydin & Adnan Ceylan 2009, อ้างถึงใน นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560) ที่ได้พบว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความพึงพอใจของพนักงานถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้วย

ในขณะที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีมีความสำคัญและเกิดผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในการทำงานด้วยที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ชัชวาล ทัตศิวัช, 2553 อ้างถึงใน นาวี อุดร, 2561) ดังที่ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน นาวี อุดร, 2561) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีความสุขของผู้ปฏิบัติ เป็นผลจากการมีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Drafke & Kossen (2002 อ้างถึงใน นาวี อุดร, 2561) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพราะทำให้บุคคลนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าตนมีความสามารถในการกระทำงานนั้นหรือสามารถบ่งบอกพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ ถ้าบุคคลนั้นสามารถรับรู้ความสามารถของตน และสามารถประเมินค่าของผลพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติลงไปแล้วทำให้เกิดความคุ้มค่า บุคคลนั้นสามารถเลือกทำพฤติกรรมนั้นต่อไปได้ แต่ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในแต่สถานการณ์แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองซึ่งจะมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมแต่ละสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย (Bandura, 1977 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550) และ Bandura (2004 อ้างถึงใน ปราณี ใจบุญ, 2561) ได้สรุปไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถในแต่ละส่วนของตนเอง ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้น ๆ ทำให้บุคคลนั้นมีการแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคล มีความเกี่ยวข้องทางบวกกับพฤติกรรม ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติงานนั้น ความพยายามในการปฏิบัติงานนั้น ทั้งทางด้านความคิด และทางด้านอารมณ์ของบุคคล ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมเกิดขึ้น ถ้ามีการประเมินการรับรู้ความสามารถ

ของตนเองน้อย อาจทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เพราะขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

ส่วนการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรเหล่านั้นจะต้องได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ โดยที่ผู้บริหารในองค์กร จะต้องใช้เทคนิควิธี ในการศึกษาบุคลากร ในองค์กรของตนว่ามีความต้องการหรือมีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของบุคลากรโดยไม่ให้ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความพอใจแล้ว ก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลถึงผลงานที่มีคุณภาพ (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553, 23) ซึ่ง Denison (1990 อ้างถึงใน ศรีสกุล เจริญศรี, 2562) ได้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสอดคล้องกับความสำเร็จในองค์กร เนื่องจากพนักงานเห็นว่าการรักในองค์กรจะทำให้องค์กรนั้นมีความมั่นคงขึ้น พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมที่แกร่ง (strong culture) ที่ให้ค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกันอย่างมาก (highty consistent) นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นองค์กรหนึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จัดว่าเป็นองค์กรของรัฐองค์กรหนึ่งที่ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) มาเป็นแนวทางในการบริหารราชการของ และสำนักงานศาลยุติธรรมยังได้มีการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results based Management-RBM) มาเป็นเครื่องมือการบริหาร เพื่อให้การทำงานขององค์กรภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน และเป็นกลไกสำคัญในการวางแผนพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่เป็นหนึ่งในองค์กรของรัฐได้มีการพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 กำหนดให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระต่อมาคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมเรื่อง กำหนดให้มีสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยปัจจุบันสำนักงศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีที่ทำการอยู่ชั้น 3 ของอาคารศาลแขวงนครปฐม มีเขตอำนาจครอบครุมพื้นที่ 8 จังหวัดภาคกลางตอนล่าง คือ

จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงครามประกอบด้วยทั้งหมด 22 ศาล ซึ่งจัดได้ว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้นการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้นั้นมีผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารและการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญและรับรู้ รับฟังความต้องการของบุคลากรเพราะคนทุกคนล้วนมีความต้องการมีเป้าหมายมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป (Rusu & Avasilcai, 2014 อ้างถึงใน สาธิต วิกรานต์ธนากุล, 2558)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ ให้ประสบผลสำเร็จจนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในโลกแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมต่าง ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองเหล่านั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์การบริการที่ดีตลอดไปอันจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.3 สมมติฐานของงานวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3 การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.2 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.3 ทำให้ทราบถึงการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.4 ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.3.5 ผลการศึกษาสามารถนำวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรไปใช้ในการวางแผน และพัฒนาบุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 และสามารถนำไปใช้ในธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สามารถสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้

สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกได้ดังนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

วัฒนธรรมองค์กร ของ Robbins (1994 อ้างถึงใน กาญจนาพร พันธ์เทศ, 2560) จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ การควบคุม เอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัล ความอดทนต่อความขัดแย้ง และแบบของการสื่อสาร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์, 2560) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

การรับรู้ความสามารถตนเอง ของ Banddura (1977 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ระดับหรือปริมาณของความยาก ความเข้มหรือความมั่นใจ

ตัวแปรคั่นกลาง ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2555) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความสำเร็จขององค์กร ของ สมใจ ลักษณะ (2543) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล มีจำนวนทั้งหมด 898 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2564) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, 2561) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วน และได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตามสัดส่วนของประชากร จำนวน 300 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้งหมด 22 ศาล

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 – กันยายน พ.ศ. 2565 รวมทั้งหมด 10 เดือน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ดังนี้

1.6.1 องค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.6.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงาน

1.6.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตที่เป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่มจนแปลเปลี่ยนเป็นความเคยชิน จากความชินนั้นจึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัยและเป็นประเพณีความเชื่อค่านิยมที่สืบต่อกันมา โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวที่กำหนด หรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ (Robbins, 1994, อ้างถึงใน กาญจนาพร พันธ์เทศ, 2560) ประกอบด้วย

การริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ระดับของความรับผิดชอบอิสรภาพทางความคิดและโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่บุคลากรสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล้ายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงการแสวงหาโอกาส และทดลองสิ่งใหม่ๆบุคลากรรู้สึกว่ามีการกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

การกำหนดทิศทาง หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การร่วมมือ หมายถึง การที่องค์กรได้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

การสนับสนุนการจัดการ หมายถึง เป็นการประสานงานกันแบบครบทุกหน่วย ส่งเสริมให้มีการรัก และช่วยเหลือลูกน้อง

การควบคุม หมายถึง การปฏิบัติที่ทำร่วมกันแต่มีหัวหน้ารับผิดชอบตามหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและเท่าเทียมกัน

เอกลักษณ์ หมายถึง ลักษณะที่เหมือนกันหรือมีร่วมกันมีลักษณะที่แสดงความเป็นอย่างเดียวกันของคนในองค์กรหนึ่งๆ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

ระบบการให้รางวัล หมายถึง เครื่องมือในการให้รางวัลผลงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงาน และปรับพฤติกรรมไปตามที่องค์กรต้องการ เป็นต้น

ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการที่บุคลากรได้รับจากการกระตุ้นจากปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าสามารถอดทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างได้

แบบของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

1.6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจภายในองค์กร และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางด้านบุคคล สิ่งแวดล้อมและสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ (Huse and Cumming, 1985, อ้างใน สิรินันท์ เกษมธาดาศักต์, 2560) ประกอบด้วย

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสถานการณ์ที่ปลอดภัย พนักงานที่ปฏิบัติงานปราศจากการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ

สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและไม่เป็นอันตราย

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งศึกษาจากงานที่ตนเองได้รับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ที่นอกเหนือจากที่เคยทำ และมีความเป็นอิสระในการทำงานของตนทำให้ได้รับการยอมรับในองค์กร

ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่บุคคลที่ทำงานได้รับโอกาสเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอาชีพและมีตำแหน่งงานที่มั่นคง

สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การเกิดการยอมรับของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกัน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มใครกลุ่มมัน และมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง เป็นการบริหารงานแบบเท่าเทียมกัน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิและความเป็นตัวเอง หัวหน้าต้องรับฟังความเห็นของลูกน้อง สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้เกิดความเท่าเทียมกัน

ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง เป็นความสบายใจในการปฏิบัติงานมาก สามารถทำงานได้ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความท้าทายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง เป็นการยินดีที่ตนได้ปฏิบัติงานองค์กรนี้ และในขณะเดียวกันองค์กรได้มอบสวัสดิการที่ดีต่าง ๆ ให้ และองค์กรยังได้มีนโยบายที่จะช่วยเหลือรับผิดชอบต่อสังคมให้ได้รับประโยชน์ด้วย

1.6.5 การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การตัดสินความสามารถตนเองว่ามีความสามารถในการจัดการและดำเนินการกระทำ หรือแสดงออกทางพฤติกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยสามารถที่จะประเมินได้ว่าสำเร็จในระดับใด

1.6.6 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถของบุคคลากรจากการปฏิบัติงาน โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากร

มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชณุกร , 2555) ประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง คุณภาพของงาน เป็นการทำงานที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และมีความเรียบร้อย ปริมาณงาน เป็นผลงานที่ได้ออกมาตามเป้าหมายขององค์กร เวลาเป็นการได้งานที่ครบตามที่ต้องการ ทันกำหนดการ และทรัพยากรมีการใช้อย่างพอเหมาะและคุ้มค่า

ด้านพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ได้แก่แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และขวัญกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่น่าพอใจจะมีความกระตือรือร้นสูง

1.6.7 ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กรมีความคาดหวังในความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ (สมใจ ลักษณะ, 2543) ประกอบด้วย

การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไร เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพในการทำงานในระยะเวลาที่กำหนด มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยในการทำงานได้มากขึ้น

ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง การตัดสินผลงานที่สำเร็จ ทำให้เกิดผลดีกับทุก ๆ ฝ่ายร่วมกัน โดยได้มาจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จทั้งบุคลากรและองค์กรมี

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร

2.6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สร้างหรือหลอมร่วมกันทำให้คนในองค์กรเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรโดยวัฒนธรรมองค์เป็นตัวที่กำหนดหรือทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งนักวิชาการได้ให้ความหมายของ “วัฒนธรรมองค์กร” ไว้อีกหลายท่านดังนี้

สมยศ นาวีการ (2551) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะการร่วมกันทั้งความเชื่อ การปฏิบัติ ความเข้าใจ และพื้นฐานการปฏิบัติร่วมกันของบุคคลที่เป็นพนักงานภายในองค์กร มีทั้งที่เป็นพื้นฐานการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการที่รวมกันเป็นสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน

วรวุฒิ กิจสิริศาล (2553) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจกัน เป็นแนวทางการประพฤติและการปฏิบัติในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์ (Glue) ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหาร (Management) ได้โดยตรง และเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการวางกลยุทธ์ (Strategy) รวมไปถึงเป็นแนวโน้มในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรนั้น ๆ และเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Backer (1982 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลิ่นลออ, 2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของ สมาชิกในองค์กร ทำให้บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติได้ร่วมกัน ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน

Pattigrew (1985 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา และประเพณี

Wilkins and Patterson (1985 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลิ่นลออ, 2560) ได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อปฏิบัติที่บุคคลในองค์กรได้ทำร่วมกัน และทำให้บุคคลในองค์กรเคารพการปฏิบัติงานร่วมกัน

Gordon (1999 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ได้เสนอไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อปฏิบัติที่เกิดภายในองค์กรที่เป็นสิ่งที่ทำ และสิ่งต้องห้ามโดยสมาชิกในองค์กรต้องร่วมกันกับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ฉัตรวิมล เข็มพันธ์, 2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการ ปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่น

Cameron and Quinn Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารองค์กร การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กรมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์กรอื่น

Newstrom and Davis (2002 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลิ่นลออ, 2560) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ที่เป็นตัวกำหนดให้พนักงานปฏิบัติหรือระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

Cumnmings & Worley (2009 นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมุติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบองค์กร

จากข้อมูลสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่เกิดความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ทำให้บุคคลในองค์กรปรับตัวในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานในเชิงรุก และความมั่นคง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กรว่าเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีความเฉพาะตัวของตนเองต่างไปจากที่อื่น และรูปแบบการดำเนินกิจการสามารถมีการปรับเปลี่ยนไปมาได้หรือมีการเผยแพร่ไปได้ในกลุ่มขององค์กรในแนวเดียวกัน โดยเป็นลักษณะการสืบทอดที่ผ่านมาเพื่อปรับเปลี่ยนในสังคมให้ดีขึ้น วัฒนธรรมเป็นเสมือนสิ่งสำคัญหลักที่ประสานองค์กรหรือหน่วยงานให้หลอมรวมกันไม่เกิดความเสียหาย Kluckhohn and Kelly (1945 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) วัฒนธรรมขององค์กรมีสิ่งสำคัญหลัก ๆ ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ 3 ประการคือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น สิ่งที่คนส่วนมากไม่มีความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะการใช้ชีวิตทั่วไปของคนในสังคมปัจจุบันจะไม่มีความสนใจกันและกันต่างคนต่างทำงานของตนเองในองค์กรก็จะเป็นที่รู้กันในเรื่องของการทำตนให้เรียบง่ายเพื่อให้การอยู่ร่วมกันแบบปกติสุขภายในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่สร้างขึ้นมานั้นอาจเป็นทั้งสิ่งที่ดีคือสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ แต่ในบางครั้งอาจจะเกิดปัญหากับคนที่ไม่ยอมปฏิบัติตาม ในรูปแบบองค์กรสามารถช่วยให้ระบบการทำงานได้มีการช่วยเหลือกันเพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่

เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือ มีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมากันเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความกลัว) หรือใช้อีกวิธีในการแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถยอมรับจากลุ่มบุคคลได้ ในทางการปฏิบัตินั้น เป็นการร่วมกันของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในเรื่องปัญหาขององค์กรทั้งระบบ รวมทั้งวิธีการการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งรอบ ๆ ในองค์กร

3. Paul Bate and M.E.P. Seligman (1995 อ้างถึงใน ณัฐพล เทียนหอม, 2561) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการพัฒนาและเรียนรู้มากขึ้นซึ่งสิ่งสำคัญคือ การเรียนรู้ที่จะสามารถช่วยเหลือตนเอง (Learned helplessness) เป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่ถ้าบุคคลไม่มีวัฒนธรรมองค์กรอาจจะทำให้หมดกำลังใจ สิ้นหวังก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

Hellriegel, Sloc and Woodman (1995 อ้างถึงใน วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจกัน และสมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากสิ่งที่ผ่านมาหรือข้อมูลในหน่วยงานนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการทำงานต่อไปข้างหน้า

2. ความผูกพันภายในหน่วยงานถือเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นการช่วยให้ความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมการปฏิบัติให้สำเร็จตามบรรลุเป้าหมายในที่สุด

3. การกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์กร ถือว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนทำให้องค์การนั้นเกิดความสำเร็จและมีผลในการปฏิบัติงานและผลผลิตทางตรง

5. วัฒนธรรมถือเป็นตัวที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร หากองค์กรนั้นมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เด่นชัด จะทำให้สมาชิกสามารถเข้าถึงการปฏิบัติขององค์กรแห่งนั้นได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรักองค์กรมากขึ้น

Hoftade (1997 อ้างถึงใน วัลย์ลิกา ทองงาม, 2556) ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรว่า ในสังคมแต่ละแห่งก็ล้วนต่างมีบริบททางวัฒนธรรมเป็นของตนเองเนื่องจากลักษณะภูมิศาสตร์ ถิ่นฐานที่ตั้ง องค์กรทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ ศาสนา ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ก็สะท้อนออกมาในรูปแบบวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรม เชื้อชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น และแม้กระทั่งวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นตัวกำหนดหรือชี้วัดรูปแบบพฤติกรรมผู้คนในสังคม ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงมีหลายระดับ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีขอบข่ายที่กว้างและมีประเด็นที่น่าสนใจหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาวัฒนธรรมชาติ (National Culture) เป็นวัฒนธรรมประจำกลุ่มคนแต่ละชาติ หรือมักเรียกกันว่ากว่าเป็นกลุ่มวัฒนธรรมที่แสดงถึงเอกลักษณ์ประจำชาติ ทั้งนี้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นทางหนึ่งที่สามารถสะท้อนมุมมองในวัฒนธรรมได้หลากหลายมิติ

จากข้อมูล สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญคือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกประเภทจะต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะมีพลังที่มีอำนาจอย่างหนึ่ง คือ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารที่จะเกิดการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งเดียวกันของคนในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้หลายมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมที่มีความชัดเจน (Dominant Culture) จะเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่จะสามารถเข้าถึงได้จากความเคยชินขององค์กรนั้น วัฒนธรรมนี้เป็นของคนที่อยู่รวม ๆ กันที่มีการยอมรับกัน และมีความรู้ร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมขององค์กรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงานที่อยู่ในองค์กรได้ เช่น ที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 แต่ละหน่วยงานก็อาจมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของสำนักกิจการคดี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของสำนักตรวจสอบภายในที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้น องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้

มิติที่ 2 แบ่งเป็น

วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งหรือไม่แข็งแกร่งนั้นขึ้นอยู่กับความเห็นที่ตรงกันของกลุ่มบุคคล (Consensusหรือ Agreement) ความยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และความผูกพัน (Commitment) ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการให้ความสำคัญมาก มีบุคคลในกลุ่มเห็นด้วยมากและมีการยอมรับกันจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์กรของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั่นเอง Deal และ Kennedy (1982 อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์การที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร

4) มีการกระจายแหล่งของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นรูปแบบของการกระจายวัฒนธรรมไปสู่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามกันในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพกหรือบัตรวัฒนธรรมองค์กรเหมือนเป็นตัวแทนของคน ๆ นั้น

ในสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กร แต่กระนั้นก็พบว่า องค์กรก็ยังยึดถือวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมุ่งในบุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติตาม มีการยึดเหนี่ยวกันเป็นระบบเหมือนระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งถ้าองค์กรที่มีการประกอบการที่ต้องการผลกำไรทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ง่าย เช่น องค์กรที่มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เคร่งครัด ได้แก่ วอลมาร์ท สายการบินเซาท์เวสต์ บริษัทเครื่องสำอางแมรี่เคย์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมที่ไม่หยุดนิ่ง (Weak Culture) เป็นสิ่งที่มีบางคนเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และคนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ ซึ่งส่วนใหญ่พบได้กับองค์กรที่ได้มีการสร้างขึ้นหรือองค์กรที่มีการรวมกลุ่มขึ้นมาใหม่ วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากนัก หรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

การที่จะทราบว่าวัฒนธรรมจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอนั้น จะต้องพิจารณาถึงระดับความผูกพันของบรรดาเหล่าสมาชิกทั้งหลาย หากความผูกพันของสมาชิกมีสูงมากก็แสดงว่าวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้นเข้มแข็งซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายนั้นอย่างอดทนและเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ด้วยความเต็มใจเป็นการผูกพันทางใจไม่ใช่วัตถุรางวัลแต่อย่างใด วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น การลาออกจากงานลดน้อยลง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นผูกพันกับ นโยบาย กลยุทธ์ และโครงการของธุรกิจ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นรากฐานของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีบทบาทสำคัญในการเป็นพลังจูงใจแก่เหล่าสมาชิกในองค์กรนั้น หากค่านิยมที่ปรากฏสนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ วัฒนธรรมนั้นก็จะเป็นทรัพย์สินที่สำคัญทางธุรกิจ ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ ระดับความสัมพันธ์ของบรรดาสมาชิกจะมีน้อย และค่านิยมไม่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และโครงการของธุรกิจและบรรดาสมาชิกจะมีค่านิยมที่ผิดจะทำให้วัฒนธรรมเป็นหนี้สิน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจที่จะทำสิ่งต่างๆให้เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงามตามเป้าหมายที่ได้วางไว้กลายเป็นองค์กรที่มีความเจริญอย่างอย่างยืนจึงเป็นวิถีทางที่คนในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดยึดถือประพฤติปฏิบัติและทำงานร่วมกัน Daniel R. Denison (1990 อ้างถึงใน ศรีสกุล เจริญศร, 2562) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. การจงรักภักดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

2. การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร

3. การวางตัวให้คงที่ในองค์กร เพื่อจะให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี

4. มีการกำหนดเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ในองค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันชัดเจนมากขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ในขณะที่ Robbins (1994 อ้างถึงใน กาญจนาพร พันธ์เทศ, 2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

1. การเริ่มต้นของตนเอง (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับที่เป็นการทำงานและรับผิดชอบต่อตนเอง มีความเป็นเอกภาพทั้งการทำงานและความคิดของแต่ละคน และยังได้แสดงความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ตนเองปฏิบัติด้วย

2. การปฏิบัติงานด้วยภาวะอดทน (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่บุคลากรสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้กล้ายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการแสวงหาโอกาสและทดลองสิ่งใหม่ ๆ พนักงานรู้สึกว่ามีการกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) เป็นการที่องค์กรได้มีแนวทางในการทำงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว

4. การร่วมมือ (Integration) เป็นการทำงานในองค์กรที่มีการสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

5. การตอบรับการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญ และประสานงานติดต่ออย่างชัดเจน มีการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบ ปริมาณการประพฤติปฏิบัติที่มีแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามกัน และเป็นการสอดส่องการปฏิบัติงานของบุคลากร

7. เอกลักษณ์ (Identity) เป็นสิ่งเฉพาะตัวขององค์กรนั้น ๆ ที่มีการปฏิบัติตามกันไม่เหมือนที่อื่นในลักษณะขององค์กรใหญ่ ๆ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) เป็นการวางแผนการทำงานและให้รางวัลกับบุคลากร เช่น การปรับค่าตอบแทน การปรับเลื่อนตำแหน่ง โดยต้องการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) เป็นการอดทนต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่มีปัญหาเรื่องงาน เรื่องคน แต่คนทำงานก็สามารถทนต่อสิ่งต่าง ๆ ได้

10. แบบของการสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

จากข้อมูล สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลภายในองค์กรตกลงและร่วมใจกันปฏิบัติตาม ทั้งด้านความเชื่อ และค่านิยม ที่ดีงามและปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ การควบคุม เอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัล ความอดทนต่อความขัดแย้ง และแบบของการสื่อสาร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามความหมายของ “วัฒนธรรมองค์กร” ดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมที่ดีย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ประภัสสร วัฒนา, 2560) เรียกลำดับความคาดหวังนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของบุคคลจากระดับที่น้อยไปหาระดับที่มาก 5 ระดับ เมื่อได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้ (Schermerhorn, JohnR., James G. Hunt and Richard N. Osborn, 2003 อ้างถึงในสุธีรา อะทะวงษา, 2556)

ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn, Richard N Organizational Behavior 8th ed. (USA.: John Wiley & Sons, 2003), p.347.

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Theory of Needs) จะชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งมาสโลว์ได้ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physical Needs) คือ เป็นสิ่งเริ่มต้นของคน มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ได้แก่ ปัจจัย 5 อากาศ และความต้องการพักผ่อน ฯลฯ ในความต้องการเบื้องต้นนี้ องค์กรทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกของแต่ละบุคคลโดยการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนเพื่อนำไปใช้จ่ายและแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีสุขภาพดี ความปลอดภัยในชีวิตและหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงานมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่ถูกปลดออกหรือ ไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการในขั้นนี้องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการให้ผู้อื่นย่อมรับนับถือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามียศตำแหน่งในหน้าที่การงานหรือในองค์กร

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) คือ เป็นสิ่งที่บุคคลอยากได้ขั้นสูงสุด ซึ่งจะทำให้ตนมีศักยภาพบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงที่สุด เช่น ความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง

Maslow ได้มีแนวคิดว่า คนทุกคนมีความอยากได้อยู่ตลอดเวลา เมื่อได้รับสิ่งที่อยากได้แล้วจะทำให้รู้สึกเฉย ๆ ไม่มีความกระตือรือร้น ทำให้เหมือนความอยากได้อยู่ระดับต่ำ แต่ถ้าเมื่อไรมีความอยากได้เพิ่มขึ้นมาอีกจะทำให้ความอยากได้ที่ระดับต่ำมีระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

จากทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อยพัฒนาขึ้นเป็นลำดับตามความสำคัญเมื่อ

ความต้องการในลำดับขั้นได้รับการตอบสนองแล้วจะลดแรงผลักดันลงในขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งบุคคลไม่พอใจและเกิดเป็นความเครียดขึ้น และสามารถทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นไม่เป็นไปตามที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแล และใช้กระบวนการที่เหมาะสมในการทำให้บุคลากรได้ตามที่ต้องการของเขา แนวคิดสำคัญของเขาในการศึกษาด้านการจูงใจและได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน

ทฤษฎี ERG (Alderfers ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้นำมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการส่งเสริมภายใน ซึ่งเขาได้แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์กับสังคม และความก้าวหน้า ดังนี้

1. ความอยู่รอด เป็นความต้องการในการมีชีวิต ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น น้ำอาหาร อากาศ ในการดำรงชีวิตจากเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคมความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นโดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคมหรือเข้าใจกับชีวิตมากขึ้นจะเห็นได้ว่าความต้องการดำรงชีวิตอยู่จะมีความคล้ายคลึงกับความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยความต้องการความสัมพันธ์จะคล้ายคลึงกับความต้องการมีส่วนร่วมทางสังคมขณะที่ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเทียบเคียงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จสูงสุด

จากความคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมาสโลว์ (Maslow) ทั้งสองนั้นให้ความสำคัญกับความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมตามกระบวนการความพอใจความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression Process) ซึ่งทำให้บุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการ และนำไปสู่สิ่งที่ต้องการในระดับที่สูงขึ้น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderter) ยังได้ยอมรับแนวความคิดเกี่ยวกับการขัดใจของบุคคลถดถอย (Frustration-Regress) ที่บุคคลนั้น ๆ

อาจจะกลับมาเพื่อต้องการได้ในสิ่งที่เป็นความต้องการพื้นฐานอีกครั้ง เพราะเกิดความผิดหวังจากความต้องการในระดับแนวความคิดนี้จะเป็นประโยชน์การบริหารงานที่ฝ่ายบริหารจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้กับบุคคลอย่างเต็มที่ถ้าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยให้เขาก้าวขึ้นสู่ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเช่นถ้าบุคคลไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเขาอาจจะพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตรและพนักงานทุกคนมีความผูกพันกันเป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์ซเบอร์ก

Herzberg (1959 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังคะวิง, 2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจและองค์ประกอบส่งเสริมหรือปัจจัยค้ำจุน บางครั้งจึงเรียกทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์กว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factor Theory)

1. องค์ประกอบกระตุ้นหรือการจูงใจ (Motivations & Factors) เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรรักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานได้สำเร็จและมีผลงานที่ดี ซึ่งมีทั้งความสำเร็จ การยอมรับ งานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบส่งเสริมหรือการค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นการค้ำจุนให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานให้สม่ำเสมอ แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ภายใน ทำให้เกิดความไม่พอใจการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Company Policy Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) สภาพการทำงาน (Working Condition) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

สรุปจากการวิจัยของเซอร์ซเบอร์กองค์ประกอบส่งเสริมหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หากผู้บริหารได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมาสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation factions)

ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์

McCleland Theory พ.ศ. 2503 แมคเคอแลนด์เชื่อว่าสิ่งที่ทุกคนอยากได้มาจากที่ที่เค้าได้พบเจอมาซึ่งจะสามารถแบ่งได้ 3 แบบ ส่วน เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และเดวิด ซี แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเช่นนี้ คือ การแสดงออก (Projective Technique) โดยใช้การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง ที่เรียกว่า ทีเอที โดยการทดสอบนั้นจะให้ผู้ทดสอบได้เล่าเรื่องในภาพนั้นคำตอบที่ได้รับจะนำมาแปลผลเพื่อทราบวิเคราะห์แนวคิดของแต่ละบุคคลว่ามีลักษณะแรงจูงใจแบบใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจร่างกายและความรู้สึกที่ดีบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะคือ 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล 2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคมแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทำงานให้สำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยปฏิบัติงานแบบเต็มใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 อ้างถึงใน เมธา หริมเทพาธิป, 2563) แบ่งบุคคลที่เป็นลักษระของแรงจูงใจ 6 แบบ คือ

1 การทำงานแบบรุกหน้า (Aggressiveness)

2. การยืนยันตนให้มีความแตกต่างจากคนอื่น (Negative selflmage) เป็นการแสดงเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น เป็นคนไม่ยอมคน และแสดงอาการ สีหน้าออกมาให้เห็นชัดเจน

3. การใช้ความมีตำแหน่งเข้าข่มคนอื่น (Entry Into In ential Occupation)

4. การก้าวขึ้นสำเร็จด้วยการทำงานของคนอื่น (Search For Prestige)

3.5 การประพฤติพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นได้เห็นในกลุ่ม (Acting so as to be Recognized in Small Groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มเป็นเหมือนลูกน้อง บุคคลแบบนี้จะชอบทำให้ตัวเองมีความโดดเด่นในกลุ่ม และจะเป็นผู้นำในกลุ่มที่ดี

3.6 การยอมรับความเสี่ยง (Risk Talking) บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่จะอดทนด้านร่างกาย หรือเป็นคนที่ชอบทำงานท้าทาย

แมคคลีแลนด์ ยังได้กล่าวถึงกระบวนการที่ร่วมกันกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดอำนาจ ได้แก่ การแสดงออกด้วยการแข่งขัน เพื่อทำให้ตนเองได้มีชื่อเสียง มีอำนาจ และประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (E R G Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1969 อ้างถึงใน นันทนา จงดี, 2560) เป็นทฤษฎีที่ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอ แนวความคิดที่สอดคล้องกับ มาสโลว์ ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs : E) ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth NEEDS : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ แต่แตกต่างที่ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปกลับมาได้ เช่น กระบวนการความพึงพอใจในความก้าวหน้า (Satisfaction – progression process) อาจทำให้อึดอัดใจในความพยายาม เพราะต้องเพิ่มความรับผิดชอบ จึงกลับมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่อย่างสุขสบายแทน เรียกสภาพการณ์ เช่นนี้ว่า Frustration regression process

ในขณะที่ Kotler and Armstrong (2002 อ้างถึงใน อมร ชคทิศ, 2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) หรือแรงผลักดัน (Drive) เป็นสิ่งที่ต้องมีการทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ตามที่ตนเองต้องการ โดยที่ความอยากได้ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ทุกคนต้องไขว้ขว้าเพื่อจะได้มาซึ่งความต้องการของตนเอง ถ้าไม่ได้ตามที่ต้องการจะเกิดความเครียดมากขึ้น ถ้าไม่ได้ตามต้องการจะทำให้เกิดความเครียดได้

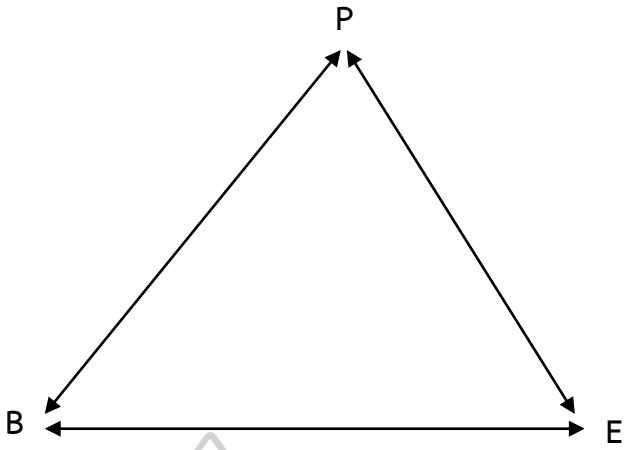
จากข้อมูล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันระหว่างความสุขในการทำงานและความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำงาน และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม มีความรู้สึกสบายใจ ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถต่าง ๆ มีความก้าวหน้าในการทำงานทั้งยังมั่นคง การบริหารงานเป็นตัวของตัวเองกับงาน และความภูมิใจในองค์กร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบยของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากำหนดเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถโดยเฉพาะเจาะจงของตนเองนำมาซึ่งการแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคลมีความเกี่ยวข้องทางบวกกับพฤติกรรมส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อการเลือกกระทำรูปแบบความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ “การรับรู้ความสามารถตนเอง” ดังนี้

ทฤษฎีนี้ เปรียบเสมือนเป็นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory: SCT) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนนำมาปรับเปลี่ยนตนเอง จาก Albert Bandura โดย Bandura ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถที่บุคคลมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสามารถของตนเอง (Self -efficacy) (Bandura, 1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550) ซึ่งมีผลที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถกระทำงานตามพื้นฐานได้ตามแนวคิดนี้ และเขาเชื่อว่าในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์จำเป็นต้องมีการนำสิ่งต่าง ๆ มาช่วยเสริมแรงให้ตรงตามเงื่อนไข ซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ประกอบด้วย เช่น สภาพแวดล้อม กลุ่มสังคม การทำงานมานาน เป็นสิ่งที่บุคคลได้หลอมรวมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

สาเหตุของลักษณะที่เกิดขึ้นตามการเรียนรู้พบว่า เป็นการปรับเปลี่ยนบุคลิกของคนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวร่วมด้วย ซึ่งเรียกว่า Reciprocal Determinism ดังภาพที่ 2

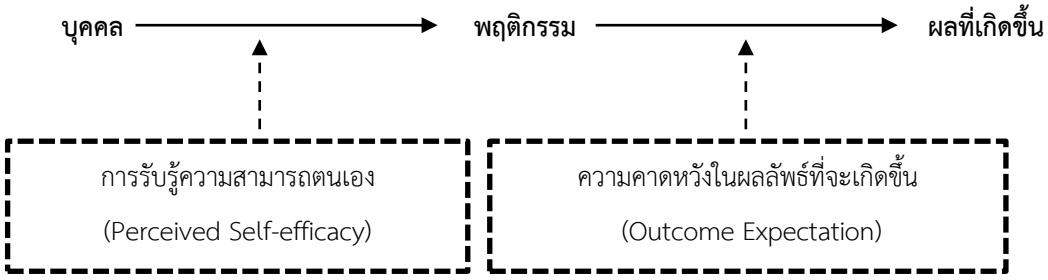


ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มา: Bandura (1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550)

ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ B คือ พฤติกรรม P คือ ด้านในร่างกาย และ E คือ สิ่งต่าง ๆ ภายนอกที่ ทำงานร่วมกัน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น การสังเกต ลักษณะท่าทาง และการรับรู้ความสามารถตนเอง

แนวคิดนี้ ในช่วงแรกปี ค.ศ.1977 Bandura ได้กล่าวถึงความต้องการในความสามารถของบุคคล (Efficacy-Expectation) เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของคน ๆ นั้น เป็นการกำหนดให้คน ๆ นั้นได้ทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาให้เห็นและสามารถประสบความสำเร็จได้

จากแนวคิดนี้ทำให้ได้มีการตรวจสอบการรับรู้ส่วนบุคคลของแต่ละคน โดยใช้การจำลองในการทาย ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถในตนเองแล้วจะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: Bandura (1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550)

สั่งที่เป็นตัวกำหนดการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และแม้ว่าบุคคลจะมีทักษะเดียวกันอาจแสดงพฤติกรรมในลักษณะหรือคุณภาพที่แตกต่าง นั่นเป็นเพราะบุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองสูงหรือในสถานการณ์นั้น ๆบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะแสดงพฤติกรรม มีความพยายาม และมุ่งมั่น แม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหา และจะประสบความสำเร็จในที่สุดจากองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วย ดังนี้

1. การรับในความรู้และกำลังของตน (Perceived Self-Efficacy) เป็นการทำงานโดยสามารถรับรู้ขีดกำจัดของตนเองในการทำงาน เป็นสิ่งที่เชื่อว่าความรู้ และกำลังของตนสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมีผลต่อการใช้ชีวิตของตนเองซึ่งวัดได้จากความรู้สึก ความคิด การจูงใจ และพฤติกรรม

2. ความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าลักษณะของบุคคลเฉพาะที่ได้ปฏิบัติและสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การได้รับรู้ ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งกล่าวได้ว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นแล้วจะทำให้บุคคลคนนั้นประสบความสำเร็จทำให้ตนนั้นเผยการกระทำออกมา แต่ถ้าความแตกต่างทั้งสูงหรือต่ำเท่ากัน คน ๆ นั้นอาจไม่แสดงพฤติกรรมออกมา ดังภาพที่ 4

		ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถตนเอง	สูง	แนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: Bandura (1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550)

การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การลงมือทำบางสิ่งบางอย่างโดยต้องอาศัยความถนัดหรือความสามารถเฉพาะตัวจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถตนเองที่แสดงออกทางพฤติกรรม โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากผลต่อการตัดสินใจในตัวของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกมาเพื่อจะทำในสิ่งที่ต้องการให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้ Bandura ได้เสนอวิธีการสร้างให้เกิดการรับรู้สมรรถะของตนเอง รวม 4 วิธี ดังนี้ (Bandura, 1997 อ้างถึงใน ณัชชามน แสวงสุข, 2550)

1. การปฏิบัติที่ผ่านมาที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experience) เป็นวิธีการที่มีความสำคัญที่สุด ในเพิ่มพูนความรู้ของคน ๆ นั้น เพราะเป็นสิ่งที่ผ่านมาแล้ว ความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถตนเองจำเป็นต้องได้รับการฝึกเพื่อให้สามารถมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้สามารถประสบความสำเร็จได้ และทำให้บุคคลสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ทำงานตามทักษะของตนและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. การใช้ต้นแบบจากคนอื่น (Vicarious experience) เพื่อเป็นตัวอย่าง (Modeling) เป็นเลียนแบบการทำงานรอบ ๆ ตัวของบุคคลนั้น การได้สังเกตรูปแบบการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นพอใจ ทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ไม่ท้อแท้ และสามารถประสบความสำเร็จได้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ รูปแบบที่เป็นบุคคล และรูปแบบที่เป็นสัญลักษณ์ ดังนี้

2.1 รูปแบบที่เป็นบุคคล (Live model) เช่น บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดต่าง ๆ ครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไป ที่มีการแสดงลักษณะภายนอกออกมาให้ได้พบเห็นจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ถ้าได้รับรูปแบบที่ดี ถ้าไม่ดีอาจทำให้ได้รับข้อมูลที่ผิดได้

2.2 รูปแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol model) เป็นลักษณะคล้าย ๆ ไอดอลของคน ๆ นั้น ทั้งที่มาจากสื่อต่าง ๆ ที่มีการแสดงลักษณะที่ดีออกมาเป็นเรื่องราวให้ได้พบเห็น และสิ่งที่สำคัญ คือ สามารถรูปแบบที่เป็นสัญลักษณ์นี้สามารถควบคุมการปฏิบัติต่าง ๆ ที่แสดงออกมาได้ มีทั้งที่เป็นกลุ่มบุคคล และแต่ละบุคคล และสามารถใช้เลียนแบบได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ

3. การพูดเพื่อโน้มน้าว (Verbal persuasion) เป็นการพูดให้บุคคลได้เห็นถึงการปฏิบัติที่จะประสบความสำเร็จได้ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันทั่วไป เพราะการพูดเพื่อโน้มน้าวนั้นเพียงอย่างเดียวอาจได้ผลเพียงเล็กน้อย ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองให้ได้ผล ควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ

4. การกระตุ้นทางด้านอารมณ์ (Emotional arousal) เป็นการรับรู้เมื่อโดนกดดันทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้เป็นไปตามต้องการทั้งเวลา และปริมาณงาน ทำให้บุคคลอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่ดีเหมือนกับที่ตั้งใจไว้ ทำให้เกิดการวิตกกังวลว่าจะทำงานได้ทันเวลา หรืองานจะได้ตามเป้าหมายหรือไม่ และเกิดความเครียดขึ้นในการทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลจะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข จะทำให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น และเมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลวอันจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

จากข้อมูล สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ บุคคลที่ทำงานถ้ามีความเชื่อโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ก็จะมีมากขึ้น ทั้งการตั้งเป้าหมายในการทำงาน การวางแผนงาน มีความพยายามและปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ ประกอบด้วย ระดับหรือปริมาณของความยาก และความเข้มหรือความมั่นใจ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามความหมายของ “การรับรู้ความสามารถตนเอง” ดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งประหยัดเวลาทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการคือคนเงินวัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ เงินนับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองนั้นคนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กันฉะนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ดังนี้

ทิวา ปฏิญาณสัจ (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่คน ๆ นั้น ปฏิบัติได้โดยมีผลงานที่ได้ ในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าโดยมีวัตถุประสงค์ให้

ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพอาจจะดูจากค่าใช้จ่ายในการลงทุน และผลกำไรที่ได้ รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรงและมีคุณภาพตามนโยบายแผนงานกรอบระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์ (2553) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานที่ตนเองต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของสังคมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติด้านความรู้ความสามารถในงานมีจิตสำนึกในการให้บริการการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานและความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จด้วยดีประสิทธิภาพ

นายไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่าเป็นการสนับสนุนให้วิธีการบริหารที่พยายามเพิ่มความแม่นตรง ความรวดเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้นโดยแต่ละบุคคลที่มีความรู้ และความพร้อม ต้องมีการทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตน สรุปได้ว่าบุคคลที่ต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องเกิดจากความตั้งใจ ขยัน มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ พร้อมด้วยมีภาวะจิตใจที่เต็มใจ ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีกับหน่วยงานถึงจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้นจะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่าย

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ให้ความหมาย พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการแก้ไขปรับปรุงความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรทำให้มนุษย์เกิดความพอใจและได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ สังคมมีผลจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงการที่ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันกล่าวคืออันดับแรกเมื่อบุคคลได้เข้าทำงานแล้วจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์กรดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดประสิทธิผลให้กับองค์กร

วัณย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแม้จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันความสามารถความชำนาญและความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลในการทำงานของบุคลคลเป็นผลมาจากสภาพทางร่างกายจิตใจระดับการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วยควรสนับสนุนการอบรมขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดคุ้มค่าบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) ได้กล่าวว่า การทำงานให้หน้าที่ให้สำเร็จนั้นแต่ละคนจะมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่จะมีผลสำเร็จเหมือนกันโดยจะทุ่มเทการทำงานให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งได้แก่ 1) การทำงานที่เชื่อถือได้ 2) งานสำเร็จทันเวลา 3) ผลงานได้มาตรฐาน

เกียรติชัย ประภากรวิริยะ (2555) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพร่างกายจิตใจการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความรู้ ความตั้งใจทุ่มเท ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จ ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน มีจิตใจที่เสียสละในงาน และมีความรักกับองค์กรจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างดีขึ้น

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการช่วยให้การบริหารได้รับผลดีมากที่สุดรวมถึงความพึงพอใจที่เกิดแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการประด้วยด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมโดยจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด หรือหาสิ่งอื่นมาทดแทน และให้บริการแบบทันด่วนทันเวลา ให้บริการอย่างก้าวหน้า

อุสุมา ศักดิไพศาล (2556) ได้กล่าวว่า ผลสำเร็จของการทำงานเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรต่างๆอัน ได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติแรงงานเงินทุนและวิธีการดำเนินการหรือประกอบการให้เสร็จแบบตามกำหนดและเร่งด่วน มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงกล่าวได้ว่าคนที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นคนขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่กับงาน มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมาก แต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการดึงศักยภาพของทรัพยากรออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

โศรยา บุตรอินทร์และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า ผลจากการทำงาน โดยที่มีการให้ความรักในการทำงาน ใช้ความพิเศษที่มีในตัวอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้ออกมาถูกต้อง สำเร็จ และทันช่วงเวลา สามารถนำงานไปตัดสินและวางแผนการดำเนินงานได้ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีจะมีได้นั้นควรเริ่มจากผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ทางการบัญชีและการบริหารงานที่ดีที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสำเร็จตามเป้าหมาย

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยเป็นการประหยัดงบประมาณแรงงานเวลาและผู้ปฏิบัติงานมีที่ได้ผลดีมีความรวดเร็วมีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจจนเกิดความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้ประสิทธิภาพมี 4 ด้าน 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่าย

ตระกูล อมรนาถ (2560) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการให้บริการเป็นความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุดใช้ผู้รับบริการว่ามีความพึงพอใจจากการรับบริการนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุดใช้ความพยายามความสามารถความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีความถูกต้องบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานให้สำเร็จโดยแบ่งออกเป็นด้านดังนี้ 1) ความคุ้มค่า คือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลประโยชน์สูงสุด 2) ด้านความทั่วถึงการให้บริการประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านโครงสร้างพื้นฐานในทุกด้านอย่างทั่วถึง 3) ความเสมอภาคและความเป็นธรรมคือการบริการที่ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านโครงสร้างพื้นฐานเข้าถึงบริการเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกอาชีพเพศและวัย 4) สนองตอบความต้องการคือการบริการเป็นที่ต้องการของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงกับความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

Millet (1954 อ้างถึงใน ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงานย่อมทำให้ทุกคนที่ทำได้เกิดความพอใจ และยังได้กำไรมาจากการทำงานนั้น ความสำเร็จของการทำงานประกอบด้วย ปริมาณงาน ที่เป็นจำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการและจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดผลิตออกมามีคุณภาพและทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาซึ่งความพึงพอใจ เป็นการบริการให้กับบุคคลทั่วไป โดยได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความรวดเร็วและทันเวลา 3) เพียงพอ 4) ก้าวหน้า

Good (1973 อ้างถึงใน วัฒนา หลวักประยูร, 2561) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถทำให้

งานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ให้กับการงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้จากการทำงาน

จากข้อมูล สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยเป็นการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจจากการรับบริการนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ใช้ความพยายามความสามารถความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานให้สำเร็จ

องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้เป็นการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล โดยแต่ละองค์กรต้องมีเครือข่ายในการร่วมกันทำงานและมีศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

Harrington (1996 อ้างถึงใน จิตติพันธ ชีวรุ่งโรจน์, 2561) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization’s Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้

3. การชี้แนะที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. การมีความตรง (Discipline) ผู้บริหารมีการกำหนดให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ วินัยต่าง ๆ

5. ความเที่ยงตรง (Fair Deal) ผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกับพนักงานด้วยความเหมาะสม

6. ข้อมูลเป็นที่ประจักษ์ และเป็นปัจจุบัน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารมีข้อมูลที่เป็นความจริงในการประกอบการตัดสินใจ

7. ความรวดเร็วในการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารต้องมีการวางแผนตามนโยบาย และกำหนดเวลาเพื่อให้งานทำงานอย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. เป็นแบบแผนและกำหนดการ (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. ความเป็นจริงในการยอมรับ (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติงานที่ได้ยอมรับ (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบการทำงานให้ได้ยอมรับด้วยการปฏิบัติที่ดี

11. มีการกำหนดการทำงานให้มีแบบแผนตามนโยบาย (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบ ถูกต้อง และเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และงานออกมาสมบูรณ์

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558) ได้ศึกษาว่า ประสิทธิภาพของการทำงานประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน เป็นสิ่งที่ปฏิบัติออกมาได้ถูกต้อง ทันเวลาและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงานเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ และ3) เวลางาน ใช้เวลาน้อย งานออกมาดี ถูกต้องและรวดเร็ว และทันสมัย

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงานประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน เป็นการทำงานถูกต้องและได้มาตรฐาน 2) ปริมาณงาน เป็นจำนวนงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนด 3) เวลา เป็นเวลาที่เหมาะสม มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานและส่งมอบตรงตามกำหนด

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน เป็นผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นต้องถูกต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ด้านปริมาณงาน เป็นปริมาณงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน และ 3) เวลา เป็นระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การบริหารต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา

อุมาพร ฉ่ำช่วง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ซึ่งพบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) ด้านปริมาณงาน เป็นความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ในเวลาที่กำหนดของงานได้ใน

เวลาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2) ด้านคุณภาพงาน เป็นความสามารถในการทำงานให้บรรลุโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนั้น

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมกรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1 ซึ่งพบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) ด้านปริมาณผลงาน เป็นปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้พิจารณาจากจำนวนผลงานตามที่วางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ด้านคุณภาพผลงาน จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง และ 3) ด้านเวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่กำหนด

เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์วังน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าองค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดตรงกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กร 2) ปริมาณงานสินค้าหรือชิ้นงานที่ผลิตได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด 3) เวลา คือผลงานเสร็จอย่างรวดเร็วและดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพให้ทันกำหนด

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าว องค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดกล่าวคือทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและพึงพอใจ 2) ด้านปริมาณงานหมายถึงจำนวนงานที่ได้กระทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานจำนวนมาก 3) ความรวดเร็วหมายถึงพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ

จากข้อมูล สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงานจะต้องได้มีคุณภาพตามข้อกำหนดและตามมาตรฐานของหน่วยงาน ด้านปริมาณงานเป็นความสามารถในการบริหารจัดลำดับความสำคัญของงานในเวลาที่กำหนด และได้งานในเวลา

สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเวลา จะต้องอยู่ในลักษณะได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด จะทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยควบคุมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคตโดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2541)

1. ความสำคัญต่อบุคลากรบุคลากรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดโดยที่บุคคลอาจจะใส่แรงพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมและมีการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มขีดความสามารถของตนในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานขององค์กรเขาอาจที่จะตัดสินใจเปลี่ยนงานได้นอกจากนี้สำหรับบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้จะได้ทำการพัฒนาศักยภาพของตนให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้มีรายได้หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ

2. ความสำคัญต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานสามารถนำผลลัพธ์ได้จากการประเมินผลการทำงานมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารค่าตอบแทนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนการเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงานเป็นต้นผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการทำงานจะแสดงให้หัวหน้างานเห็นถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เพียงใดสมควรที่จะได้รับการปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความสำคัญต่อองค์กรการประเมินผลการทำงานที่มีความเป็นกลางและการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้อย่างยุติธรรมมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานอันจะส่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มความสามารถซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินจากสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำในด้านต่างๆ จนเกิดเป็นผลลัพธ์และได้ปฏิบัติสิ่งนั้นภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด โดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินโดยอยู่ในพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรในองค์กร เช่น การจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือการจ่ายผลตอบแทนอื่น ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับงานที่บุคคลได้ปฏิบัติเพียงใด

2. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการทำงานแต่ละตำแหน่งของบุคลากรว่าความเหมาะสมเพียงใดต้องปรับปรุงฝึกอบรมและพัฒนาหรือปรับย้ายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรผลที่ได้จากการประเมินสามารถบ่งชี้ได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพียงใดซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

4. เพื่อประกอบการพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแสดงถึงบุคลากรว่าสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบใด

5. เพื่อประกอบการจดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของพนักงานผลที่ได้จากการประเมินจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของพนักงานเพื่อฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ได้ตรงตามที่ต้องการ

6. เพื่อประกอบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่นการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและการสร้างความยุติธรรมภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีและเสริมสร้างศักยภาพของโดยรวมขององค์กรเป็นต้น

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่มีเป้าหมายชัดเจนจึงมีความจำเป็นต้องหาวิธีวัดผลในมิติต่างๆ มาประมวลเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถประเมินผลงานได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์แก่ตัวของบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย ทั้งนี้ จำเนียง จวงตระกูล (2563) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 วิธี ดังนี้

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงถือว่าเป็นการวัดการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงกล่าวคือจะมุ่งไปที่ผลงานที่ปฏิบัติไว้ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ซึ่งมีกระบวนการโดยสรุปดังนี้

1.1 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานในที่นี้หมายถึงมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าการปฏิบัติงานในแต่ละชิ้นงานหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ปฏิบัติออกมาเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องดีพอเพียงใดคุณภาพ) จะต้องมีจำนวนเท่าใด (ปริมาณ) หรือจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จในลักษณะใด

1.2 การวัดผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้เมื่อเปรียบเทียบแล้วจะทำให้เราทราบผลได้จากผลต่างของการเปรียบเทียบถ้าหากเปรียบเทียบแล้วผลปรากฏว่าไม่มีผลต่าง คือได้ตรงกันพอดี แสดงว่า พนักงานสามารถทำงานได้ตามแบบแผนที่กำหนดไว้ แต่ถ้าไม่ได้ตามแบบแผน คือมีการทำงานได้น้อยกว่า แสดงว่า พนักงานบุคคลนั้นไม่สามารถทำงานได้ตามแบบแผน และถ้าทำงานได้มากกว่า แสดงว่าทำงานได้เกินแบบแผนที่กำหนด

1.3 การวัดความสำเร็จของงานนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับหรือมากกว่า 3 ระดับ

2. การวัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อมงานบางอย่างกำหนดมาตรฐานออกมาเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมอย่างเด่นชัดได้ยากจึงทำให้การวัดไม่แน่นอนจึงต้องหาวิธีการวัดทางอ้อมซึ่งวิธีนี้เรากำหนดมาตรฐานสำหรับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานแทนที่จะกำหนดมาตรฐานสำหรับชิ้นงานการกำหนดองค์ประกอบและคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเพื่อใช้ในการวัดเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นที่นิยมใช้กันทั่วไปมีดังต่อไปนี้

2.1 ความรับผิดชอบในงานพิจารณาถึงความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อยโดยไว้วางใจได้เพียงใด

2.2 ความสันทัดจัดเจนในงานพิจารณาถึงความรอบรู้และความชำนาญในขั้นตอนต่าง ๆ ของงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ความแม่นยำพิจารณาถึงคุณภาพของงานว่ามีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องมากน้อยเพียงใดเทียบกับระยะเวลาที่ทำงานนั้นด้วย

2.4 ความละเอียดรอบคอบพิจารณาถึงความสุขุมรอบคอบในการทำงานตลอดจนความเป็นระเบียบของงาน

2.5 ความรวดเร็วในการทำงานพิจารณาถึงเวลาที่ใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายว่าเสร็จก่อนกำหนดหรือทันกำหนดการณ์หรือไม่

2.6 ความเฉลียวฉลาดมีความรู้มากมาย และมีไหวพริบในการตอบคำถามหรือประจันหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากการใช้การวิเคราะห์ที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล

2.7 ความคิดริเริ่ม สามารถให้ข้อคิดหรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน และความสามารถนำความคิดนั้นไปใช้ในการทำงาน และปฏิบัติเองได้

2.8 การสื่อสาร ให้เกิดความเข้าใจ ในการสื่อสารความรู้สึกเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

2.9 ความสามารถนอกเหนือจากการทำงาน เป็นความสามารถที่ไม่ได้อยู่ในงานที่ปฏิบัติ

2.10 ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการเชื่อถือและและไว้วางใจจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2.11 ความร่วมมือ เป็นการทำงานกันกับเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลือทุกคนภายในองค์กร

2.12 ความขยัน พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไปตามกำหนด รวมถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงาน และการทำงานเสริมเมื่อว่างจากงานในหน้าที่แล้ว

2.13 ความประพฤติพิจารณาถึงความประพฤติส่วนตัวซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงาน

3. การวัดเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกันงานบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดและประเมินทั้งสองวิธีรวมกันจึงจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้เนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีแพร่หลายสมบูรณ์และมีความสำคัญผู้ศึกษาจึงสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ด้านของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน ณฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่, 2561) ดังนี้ องค์ประกอบการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพงาน

2. ด้านปริมาณงาน

3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรตาม Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน ณฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่, 2561) ซึ่งได้แบ่งประสิทธิภาพในการทำงานเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. คุณภาพงาน เป็นการได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า พอใจในงาน

2. ปริมาณงาน เป็นจำนวนของงานที่ต้องได้ตามที่ต้องการขององค์กร

3. เวลาที่ใช้ในงาน เป็นการดำเนินงานที่เหมาะกับงานที่รับผิดชอบ

4. ค่าใช้จ่าย เป็นการทำงานได้สำเร็จโดยใช้การลงทุนที่คุ้มค่า ลงทุนน้อยและได้กำไรมาก และงานที่ได้มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความพึงพอใจ Herbert A Simon (1960 อ้างถึงใน จิตติพันธ ชีวรุ่งโรจน์, 2561) กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นดูจากการร่วมกันของกระบวนการต่าง ๆ ทั้งการนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้ สรุปว่า ประสิทธิภาพเป็นผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

E = (0-1) + S

E = ประสิทธิภาพในงานที่ได้ (Efficient)

0 = ผลของงานที่ได้รับ (Output)

อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน Zaleanick (1958 อ้างถึงใน ธนัญกรณ์ ทองเลิศ, 2562) กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ทำงานต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการทั้งภายในและภายนอก (external and internal needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ซึ่งความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะความต้องการแสดงความรู้สึกเป็นเพื่อนและความรักใคร่ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเองส่วนความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพและตำแหน่งหน้าที่

Herzberg (1959 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังคะวิง, 2562) นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้ศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ 2) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ 3) ลักษณะเนื้อหาของงาน

ท้าทายและเป็นที่น่าสนใจ 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งรอบ ๆ ตัวในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ ประกอบด้วย (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังคะวิง, 2562) 1) การกำหนดการบริหาร 2) การดูแลลูกน้อง 3) สิ่งรอบ ๆ ในการทำงาน 4) การร่วมกันของบุคคลในการทำงาน 5) ค่าตอบแทน 6) สถานภาพ 7) ผลกระทบกับครอบครัว 8) ความปลอดภัยในการทำงาน

Katz and Kahn (1978 อ้างถึงใน กันยพร ธีรเวคิน, 2560) ซึ่งได้เสนอแนวคิดขององค์กรระบบเปิด (open system) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ เป็นส่วนสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรไม่จำเป็นต้องวัดจากปัจจัยนำเข้าอย่างเดียว เพราะการบรรลุเป้าหมาย (Bod-attainment) ขององค์กรนั้น ต้องใช้ปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ เกิดความชำนาญในงาน และพนักงานต้องมีความรักต่อองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรอีกด้วย

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า การทำงานของบุคคล แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. เอกลักษณ์ของบุคคล (individual attributes) ยังมีทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ

1.1 Demographic Characteristics เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 Competence Characteristics เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญ ที่ได้จากการศึกษา อบรม และประสบการณ์

1.3 Psychological Characteristics เช่น จิตใจ ด้านค่านิยม การเรียนรู้ และบุคลิกภาพของ แต่ละคน

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึกความสนใจความตั้งใจเพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน organization Support) ซึ่ง ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรมการติดต่อสื่อสารและวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงานสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน

สภาพร่างกายจิตใจการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลางและระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

สมยศ นาวีการ (2551, หน้า 14) กล่าวว่ามีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือกลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กรโอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จะช่วยในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่ดีไม่ซ้ำซ้อนมีความชัดเจนจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (styles) แบบของการบริหารเป็นตัวอย่างกำหนดทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (stal) การที่มีผู้ร่วมองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ความสามารถ (skill) ของผู้ร่วมองค์กรที่มีเฉพาะด้านหรือมีความเชี่ยวชาญในธุรกิจนั้นทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างรวดเร็ว

7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กรทำให้องค์กรมีความเป็นหนึ่งมองเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้มีความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ผลสำเร็จในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความต้องการความท้าทายในการทำงาน รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเช่นโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานนโยบายการบริหารองค์กรลักษณะความมีเอกลักษณ์ของงานรายได้ผลตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งถ้าบุคคลใดสามารถได้รับการตอบสนองแรงจูงใจดังกล่าวจะพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

มาตรวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

การวัดประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารขององค์กร เพราะการนำตัวชี้วัดบุคลากรมาใช้ก็หวังผลเพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และมีความสามารถเพียงพอที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งภาพรวมขององค์กรที่จะทำให้ทราบว่าองค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใดและมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านปริมาณงาน สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่ บริษัท ตั้งเป้าหมายไว้ และเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ด้านคุณภาพงาน สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในภายหลัง ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 3)ผลงานของท่านน่าเชื่อถือมีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานได้ และสามารถริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ด้านการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มในการทำงานต่าง ๆ มีพลังและตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ บริษัท ฯ และเข้าร่วมกิจกรรมเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท ฯ ปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน และยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมของ บริษัท ฯ

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านคุณภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้าน ภูมิสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และได้มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของท่านเป็นประจำ ด้านปริมาณ มีปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสม ด้านปริมาณงานงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้งาน และสามารถทำงานด้านภูมิ

สารสนเทศในปริมาณที่เท่าเดิมโดยแม้จำนวนของคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม ด้านเวลา มีปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน ได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ด้านวิธีการได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ และด้านค่าใช้จ่าย ได้รับจัดสรรงบประมาณจัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศ และได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศ

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ด้านคุณภาพงานโดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่บริษัท ตั้งเป้าหมายไว้ 2) ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อยมาก และ 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง ด้านปริมาณงานโดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด 2) ท่านเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้พนักงานน้อยลง ด้านเวลาโดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา 2) ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา 3)ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ด้านค่าใช้จ่ายโดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด 2) ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด 3) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558) พบว่าคุณภาพของงานเป็นผลงานที่มีมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดงานได้ ด้านปริมาณงาน มีการทำงานด้วยความเที่ยงตรง ถูกต้อง รวดเร็ว และมีการลงชื่อไว้เพื่อให้ตรวจสอบได้ และมีผลงานเป็นที่น่าชื่นชม ยกย่อง มีแบบแผน ด้านเวลามีการทำงานได้ตามกำหนดเวลา และกระบวนการทำงานสามารถนำมาเป็นแบบแผนได้ และด้านค่าใช้จ่าย มีการให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

ณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ (2559) ได้ศึกษาการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในงาน โดยมี

ข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1)ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญในงานธุรกิจการค้านโยบายรัฐ โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร 2) ท่านสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ 3) ท่านใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและประชาชน โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและประชาชนอย่างเหมาะสม 2) ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าและประชาชนอยู่เสมอ 3) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการบริการที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างดี ด้านการประสานความร่วมมือเป็นทีมโดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอื่นภายนอกองค์กรและสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาแนะนำแก่บุคคลอื่นถึงแนวทางวิธีการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงงาน โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านคิดนอกกรอบพิจารณางานด้วยมุมมองที่แตกต่าง 2) ท่านริเริ่มสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ด้านความรักในองค์กร โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจขององค์กรจนบรรลุเป้าหมาย 2) ท่านมีส่วนในการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้กับองค์กร 3) ท่านยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) ท่านสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่โดดเด่นให้องค์กรโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม 3) ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าที่องค์กรจะได้รับจากต้นทุนค่าใช้จ่ายเปรียบเทียบกับการดำเนินการ ด้านการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์ โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านมุ่งมั่นให้การสนับสนุนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานขององค์กรอย่างตั้งใจ 2) ท่านรักษาความสัมพันธ์

อันดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานขององค์กร 3) ท่านรักษามิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และด้านจริยธรรมและความโปร่งใส โดยมีข้อคำถามที่ประกอบด้วย 1) ท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใสปราศจากอคติ 2) ท่านมีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ท่านปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องทั้งหลักกฎหมายหลักคุณธรรมและหลักจริยธรรม

เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์วังน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านคุณภาพของงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมายของบริษัท มีผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ด้านปริมาณงาน สามารถผลิตชิ้นงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด มีจำนวนชิ้นงานที่ผลิตมีความสมดุลกับวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ไป และสามารถลดปริมาณชิ้นงานเสียในกระบวนการผลิตได้ เวลาที่ใช้ในงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ สามารถทำงานให้เสร็จได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบกับความยากง่ายของงาน และค่าใช้จ่าย ใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถลดปริมาณการสูญเสียทรัพยากรในการผลิตได้ และสามารถดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ด้านปริมาณงาน พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่องค์กรต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดี ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ คุณภาพงาน องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน พนักงานทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ พนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และคุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ และความรวดเร็วในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ ท่านไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา และปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายขององค์กร มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจกับ

ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีปริมาณงานที่ออกมาตรงตามที่องค์กรต้องการ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่พอดีไม่มากเกินไป มีปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีงานเสร็จได้ตามกำหนดเวลา และประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงานด้านคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามความหมายของ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรคั่นกลางในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร

“ความสำเร็จ” คำนี้เป็นคำที่หลายคนอยากได้มาครอบครอง ความสำเร็จ คือ การทำเป้าหมายที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งใจไว้อาจจะไม่สมบูรณ์หากแต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจว่าพอใจในสิ่งที่ทำไว้หรือยัง หากเราคิดว่าพอใจ สิ่งนั้นแหละที่เรียกว่าประสบความสำเร็จ จากการศึกษาความหมายของความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และดุษฎี โยเหลา (2546) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จถือได้ว่าเป็นความสามารถขององค์กรที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งด้านการบริหารและการจัดการด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2548) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จเป็นความสามารถของหน่วยงานที่ได้วางเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานไว้ สามารถดำเนินการตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถประสบความสำเร็จตามแผนงานที่ตังไว้และสะท้อนสู่เป้าหมายที่วางไว้

อานันท์ ชินบุตร (2554) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จเป็นความตั้งใจในการวางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน พัฒนาองค์กร มีการดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

การที่บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงวิสัยทัศน์การทำงาน ที่แทรกซึมเข้าไปเป็นวัฒนธรรมองค์กร และบุคลากรใช้ในการทำงานร่วมกัน องค์กรมีการปรับปรุงกลยุทธ์ไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาความสามารถและเพิ่มประสบการณ์ให้กับบุคลากร โดยวางโครงสร้างในการทำงานเป็นทีม ให้เล็ก กระชับ และใช้งานได้ง่าย แต่วางเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จให้มีความยิ่งใหญ่ ทั้งนี้ สุรพันธ์ ฉันทแคนสุวรรณ (2550) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร คือ

1. การยอมรับและการสนับสนุนของฝ่ายบริหารอย่างแท้จริง จะช่วยให้มีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

2. ต้องระบุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายให้ชัดเจน สามารถวัดได้ ต้องเข้าใจง่าย ท้าทาย มีเหตุผล อธิบายได้ และต้องกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

3. ต้องมีการปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ ตามกำหนดที่วางไว้

4. ต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ความตั้งใจของผู้บริหารที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์กร

2. ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์

3. ทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทุกคนต้องเตรียมการสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความสามารถหลักการขององค์กรใดองค์กรหนึ่งในการปรับปรุงและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

4. โครงสร้างขององค์กรต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือโครงสร้างขององค์กรควรผกผันตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนได้ตามข้อมูลย้อนกลับได้จากการประเมินผลการพัฒนาองค์กร

5. ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

6. ต้องมีการวางแผนหรือแม่แบบไว้ทั้งระบบและเป็นโครงการระยะยาวที่ต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรการที่มีกระบวนการหรือการประมวลผลด้วยการเอาความรู้ต่างๆ ที่ได้เพื่อคิดและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ขึ้นมาและที่สำคัญต้องมีความคิด หัวใจ

หลักในการที่จะให้องค์กรบริหารงานบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Beckhard (1969 อ้างถึงใน สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, 2560) ได้เสนอวิธีการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติที่นานและมีความต่อเนื่อง

3. ผู้นำระดับสูงต้องมีการรับรู้ และต้องเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นต้นในการวางแผน ขั้นการพัฒนาและขั้นการวัดผล

4. มีการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรและยังยึดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรนั้น

5. ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนความประพฤติของบุคลากรในองค์กรด้วย

6. ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรควรมีการนำกิจกรรมที่ทำในองค์กรมา

7. มุ่งพัฒนาต่อบุคลากรหน่วยต่าง ๆ เน้นความสำเร็จของงานเป็นกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

Parker (2004 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนุกุล, 2562) ได้อธิบายว่าความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรนั้นการทำงานเป็นทีมบุคคลที่มีการพึ่งพากันและทำงานร่วมกันเพื่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จครบถ้วน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายที่ตรงกันและยอมรับการทำงานร่วมกันจะทำให้งานสำเร็จ

จากข้อมูลสรุปได้ว่าความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การนำผลต่าง ๆ ที่องค์กรได้ดำเนินการไปมาประมวลผลด้วยหลักเหตุและผล เพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ในขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับบุคลากร มีส่วนร่วมในทุก ๆ หน่วยงานเพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามความหมายของ “ความสำเร็จขององค์กร” ดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เป็นองค์กรของรัฐได้มีการพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 กำหนดให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระต่อมาคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมเรื่องกำหนดให้มีสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยปัจจุบันสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีที่ทำการอยู่ชั้น 3 ของอาคารศาลแขวงนครปฐม มีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัดภาคกลางตอนล่าง คือ จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วยทั้งหมด 22 ศาล มีบุคลากรจำนวน 898 คน (สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7, 2565) สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค ตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมโดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกา แบ่งงานภายในออกเป็น 7 ส่วนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ส่วนช่วยอำนวยการ

(1) ปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไป สารบรรณคดีและงานธุรการทั่วไปของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค

(2) ดำเนินการงานห้องสมุดของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค

(3) ดำเนินงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำภาคและคณะทำงานส่งเสริมจริยธรรมประจำภาค

(4) ดำเนินงานธุรการเกี่ยวข้องกับกิจการผู้พิพากษาสมทบของศาลเยาวชนและครอบครัวในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานราชพิธี รัฐพิธี และงานพิธีการของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค

(6) ดำเนินการงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานเลขานุการนักบริหารของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค

(7) ดำเนินงานประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(8) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไป และที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในหน้าที่ของอธิบดีผู้พิพากษาภาคที่เกี่ยวข้อง

(10) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) ส่วนคลังและอาคารสถานที่

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินงบประมาณและการเงินนอกงบประมาณ

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบัญชี

(3) จัดทำคำของบประมาณประจำปี และคำของบประมาณเพิ่มเติมของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค

(4) ดำเนินงานรักษาความปลอดภัย บุคคล อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค และให้คำปรึกษา แนะนำ งานรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาคตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด

(5) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจเก็บรักษา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียนคุมพัสดุและทรัพย์สินตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ

(6) วิเคราะห์ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญา วางแผนดำเนินงานและการจัดทำพัสดุประจำปี

(7) ดำเนินการสำรวจ ตรวจที่ดิน สิ่งก่อสร้าง งานปรับปรุงซ่อมแซม บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างประกอบของงบประมาณ

(8) ประสานงานออกแบบและก่อสร้าง สำรวจ วางผังออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคาและระยะเวลาในการก่อสร้าง ควบคุมคุณภาพงาน และรายงานความคืบหน้าในการออกแบบและก่อสร้างของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(9) ดำเนินงานเกี่ยวกับแผน งบประมาณ และรายงานของส่วนงาน

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) ส่วนวิชาการและงานคดี

(1) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และเสนอแนะมาตรฐานการอำนวยความยุติธรรมในส่วนวิชาการและงานคดีที่เหมาะสมในแต่ละภาค

(2) ดำเนินการสนับสนุนงานตรวจราชการและนิเทศงานของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(3) ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ด้านธุรการคดี การบังคับคดีผู้ประกันแก่หน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(4) ดำเนินเกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานคดีตามระเบียบสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาคว่าด้วยการรายงานคดี

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับสนับสนุนการตรวจร่างคำพิพากษาและการร่วมเป็นองค์คณะของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(7) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) เป็นศูนย์ข้อมูล รวมถึงจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศทางด้านคดีและด้านการบริหารของหน่วยงานให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(2) ดูแล บำรุงรักษา ตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของระบบงาน ระบบฐานข้อมูล ระบบเครือข่าย ระบบคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(3) บริหารจัดการใช้งานระบบเครือข่ายที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตระบบสื่อสารทางไกลผ่านจอภาพ การให้บริการเว็บไซต์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(4) บริหารจัดการระบบรักษาความปลอดภัยในการสื่อสารข้อมูลผ่านเครือข่ายและการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(5) ให้คำปรึกษา แนะนำและถ่ายทอดองค์ความรู้ในการดูแล บำรุงรักษาแก้ไขปัญหา การใช้งานโปรแกรมปฏิบัติงานต่าง ๆ และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์แก่บุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำเภออธิบดีผู้พิพากษาภาค

(6) ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน ระบบเครือข่ายและระบบคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำคำของงบประมาณประจำปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(7) ศึกษา วิเคราะห์ออกแบบและพัฒนาโปรแกรมระบบงานคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคและของหน่วยงานในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค

(8) ดำเนินการประสานงานกับสำนักงานศาลยุติธรรมและปฏิบัติงานร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

(9) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมระดับภาค

(2) ประสานงานด้านการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการด้านบุคคล

(5) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) ส่วนแผนงานและงบประมาณ

(1) จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณระดับภาค

(2) ประสานแผนงาน โครงการ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ

(3) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในภาค รวมถึงการติดตามประเมินผลแผนงานโครงการของภาค

(4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผนงบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7) ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยบุคคลและทรัพย์สินในบริเวณศาล

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในบริเวณศาล

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและคุ้มครองข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงาน และลูกจ้างของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งกระทำการตามหน้าที่หรือเพราะเหตุที่จะกระทำหรือได้กระทำการตามหน้าที่ รวมทั้งอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรม

(4) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนี

(5) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการตามหมายจับ หรือเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้จัดการตามหมายจับตามคำสั่งศาล

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณและรายงานผลของส่วนงาน

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

ศาลยุติธรรมยึดมั่นหลักนิติธรรมด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชน

พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

2. คุ้มครองสิทธิเสรีภาพและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3. พัฒนาระบบการอำนวยความยุติธรรมให้เกิดสังคมสันติสุขและการพัฒนาทางเศษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

4. เสริมสร้างความเข้มแข็งความเชื่อมั่นศรัทธาและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบงานศาลยุติธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ในนานาอารยประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568

ยุทธศาสตร์ TRUST

T เชื่อมั่นศรัทธาการอำนวยความยุติธรรม (Trusted Justice)

R เชื่อถือในระดับสากล (Reliability)

U การดำเนินงานอันเป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน (Uniformity)

S พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability)

T เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformation)

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์		เป้าประสงค์
T	เชื่อมั่นศรัทธาการอำนวยความยุติธรรม (Trusted Justice)	ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการอำนวยความยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้เกิดขึ้นกับสังคม
R	เชื่อถือในระดับสากล (Reliability)	การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนของศาลยุติธรรมเป็นที่ไว้วางใจและการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล
U	การดำเนินงานอันเป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน (Uniformity)	ยกระดับการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
S	พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability)	ศาลยุติธรรมมีระบบงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน
T	เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformation)	นวัตกรรมของศาลยุติธรรมเสริมสร้างการอำนวยความยุติธรรม และการคุ้มครองสิทธิของประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับ

บุคคลในองค์กรสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร

พัฒนา อินทะเรืองศร (2559) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า พนักงานมีการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และพนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร มีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังพบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และสถานภาพ มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อายุในตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนรู้จากพื้นฐานการทำงานในองค์กร ด้านการสร้างการเรียนรู้แทนการฝึกอบรม และด้านการผลักดันกลยุทธ์ไปสู่ความรับผิดชอบในสายบริหารมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมที่เน้น 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวม

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทรองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และ 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์รของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 3 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิรุฬจิต กลิ่นลออ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกดดันด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือน ปริมาณการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครู สัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หลักสูตร ความพอใจในหน้าที่การงาน ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และสถานภาพของครู และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชชพร เทียบจัตุรัส (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 26.04 มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนสูง (คะแนนมากกว่าร้อยละ 80) ร้อยละ 55.73 มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเองด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (ระดับคะแนนระหว่าง 60-79) และ ร้อยละ 18.23 มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนต่ำ (ระดับคะแนนต่ำกว่า 60) นักศึกษาคาดว่าตนเองสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย และชอบทำงานเป็นกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นกลาง และชั้นสูง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่านักศึกษาใหม่แม้จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนสูงก็ยังมีความกังวลในเรื่องการเรียนมากที่สุด นอกจากนี้นักศึกษายังกังวลเรื่องการบริหารเวลา การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ การเงิน และการปรับตัวในสังคมใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องปกติของการเข้ามาอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ดังนั้น คณะจึงควรที่จะสร้างกิจกรรมปฐมนิเทศให้เร็วที่สุด สร้างให้นักศึกษาใหม่มีระบบช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรจัดให้มีการเรียนเสริมเพิ่มเติมเต็มทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนในระดับอุดมศึกษา

วันนิวัต เต็งสุวรรณ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า มิติตามขนาดมิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยายอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมพลังอำนาจของบุคลากรในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถ และทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปราณี ใจบุญ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายในความสนใจ และเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอน และพฤติกรรมการสอนของครู มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจและเป้าหมายการสอน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน สามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 25.60 และครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนของครูไม่แตกต่างกัน

ธรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมกับสังคมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น จากผลการปฏิบัติงานในการวางแผนการการจัดการทรัพยากร การควบคุมพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถ และมาตฐานในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้มีกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

ภากร แสงเนียม (2562) พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 42.5 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านการเคารพซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพล ร้อยละ 27.5 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35.3 ต่อคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านการระบาดและสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ 0.928 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงานสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928

กิติยา วงศ์เบี้ยสัจจ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถอธิบายความผันแปรได้จากวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 60.4 และสามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 39.6 ในด้านรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

(สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร้อยละ 60.2 และวัฒนธรรมองค์การด้านความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัมย์ประภา บุญทะระ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน รวมทั้งให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างมีอิสระ ทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เคารพระบบอาวุโส ตามลำดับ ชั้นบังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดข้อขัดแย้ง รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดที่องค์กรให้ไว้อย่างเคร่งครัด และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Golembiewski and Sun (1990 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้ศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มี 4 อย่าง คือ 1) อิสระจากการทำงาน 2) ความเพียงพอกับงาน 3) สิ่งที่ได้จากการปฏิบัติงาน และ 4) ความพึงพอใจ ทำให้เกิดคุณภาพจากการทำงานและเกิดความสำเร็จในงาน พบว่า อิสระจากการทำงาน และความเพียงพอกับงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและความสำเร็จของงาน

Barnett (2003 อ้างถึงใน สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดใส, 2560) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตทางการทำงาน ส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพ ผู้บริหารระดับกลางฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงกว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่า อายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพพึงใจได้ ในการทำงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพ

Nill and Sehibrowsky (2005 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh and Fatemeh Khoshbeen (2012อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทวิศวกรรมแก๊สและการพัฒนาประเทศอิหร่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานและเป็นปัจจัยที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของพนักงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารควรทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงาน ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นตามความเหมาะสมและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญเพื่อให้งานตรงกับคนและคนตรงกับงานในพื้นที่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ

Shno Mohammadi (2016 อ้างถึงใน ฉัตรสิน เรืองไพบูลย์, 2559) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยในด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคลนั้น ทั้งการรวมกันทาง

สังคม ด้านความเหมาะสมของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลสำเร็จของการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Yeti Kuswati (2020) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.574 ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.705 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปร X และ Y เท่ากับ 0.828 แสดงถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพการบริการ 68.5% นอกจากนี้ ผลการทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคุณภาพมีอิทธิพลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญ อิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลด้านนวัตกรรม การจัดการความเสี่ยง ประสบการณ์การทำงาน ผลงานเบื้องต้น การมีส่วนร่วมของบุคคล และทีม ความเชื่อมั่นและความมั่นคงมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

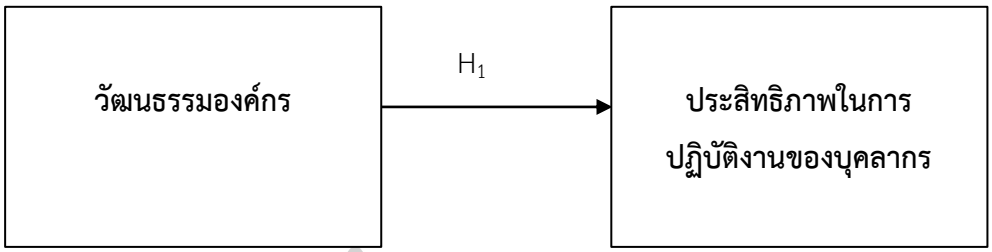
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.8.1 วัฒนธรรมองค์กร

งานวิจัยของ พัฒนา อินทะเรืองศร (2559) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วิรุฬจิต กลิ่นลออ (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก Barnett (2003 อ้างถึงใน สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดใส, 2560) พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงในการทำงาน Nill and Sehibrowsky (2005 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1 : วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

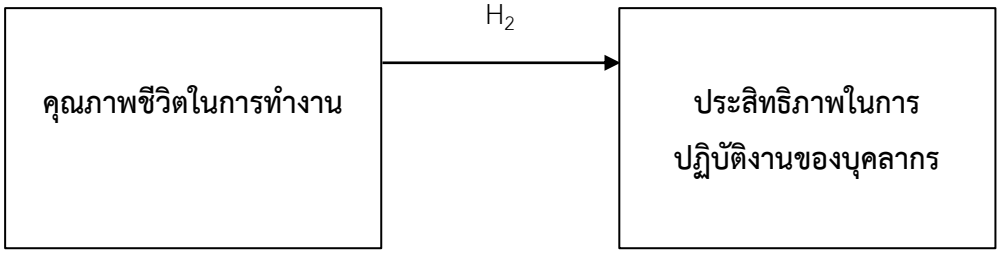


ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.8.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มากที่สุดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน กิติยา วงศ์เบี้ยสัจจ (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถอธิบายความผันแปรได้จากวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 60.4 และ Manouchehr Jofreh, Khodabakhsh Dashgarzadeh and Fatemeh Khoshbeen (2012อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการดำเนินงานและเป็นปัจจัยที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2 : คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

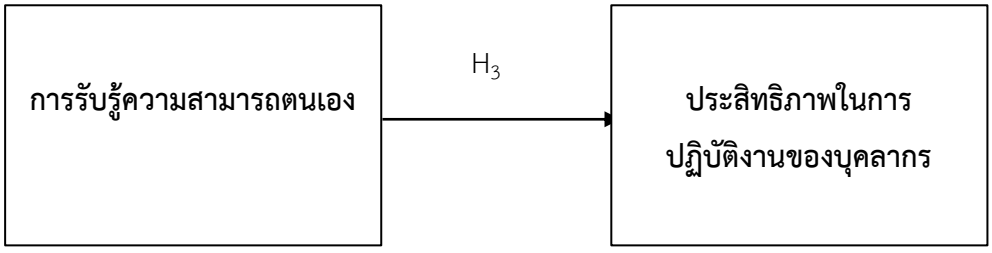


ภาพที่ 6 แสดงสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.8.3 การรับรู้ความสามารถตนเอง

งานวิจัยของ วิชชพร เทียบจัตุรัส (2560) พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 26.04 มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนสูง (คะแนนมากกว่าร้อยละ 80) ร้อยละ 55.73 มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเองด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (ระดับคะแนนระหว่าง 60-79) วันนิวัต เต็งสุวรรณ (2561) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปราณี ใจบุญ (2561) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 25.60 ทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

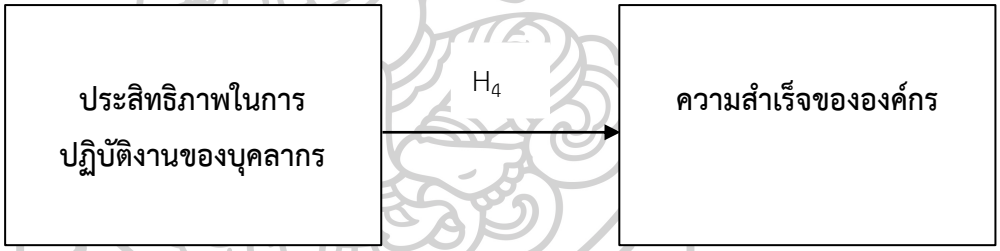


ภาพที่ 7 แสดงสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.8.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

งานวิจัยของ ธรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) พบว่า การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้มีกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พีรญา ชื่นวงศ์ (2561) พบว่า พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562) พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 8 แสดงสมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพรวมดังภาพที่ 9 ดังนี้

ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล มีจำนวนทั้งสิ้น 898 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้งหมด 22 ศาล ซึ่งทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ±5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N ” จำนวนสมาชิกของประชากร

e ” ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

ประชากรทั้งหมด 898 คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{898}{1+898(0.05)^2}$$

$$= 277 \text{ คน}$$

เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลทางผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีจำนวนเท่ากับ 300 คน

การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยสามารถกำหนดโอกาสที่หน่วยงานตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือกทำให้ทราบความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้สามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยพิจาณาจากจำนวนประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละศาล} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในแต่ละศาล}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของประชากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้ง 22 ศาล จำนวน 300 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ **1** จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ศาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1	ศาลแขวงนครปฐม	49	16	5.33
2	ศาลแขวงราชบุรี	44	14	4.67
3	ศาลแขวงสุพรรณบุรี	37	12	4.00
4	ศาลจังหวัดกาญจนบุรี	68	24	8.00
5	ศาลจังหวัดทองผาภูมิ	28	10	3.33
6	ศาลจังหวัดนครปฐม	68	24	8.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ศาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
7	ศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	52	16	5.33
8	ศาลจังหวัดหัวหิน	34	10	3.33
9	ศาลจังหวัดเพชรบุรี	54	18	6.00
10	ศาลจังหวัดราชบุรี	59	18	6.00
11	ศาลจังหวัดสมุทรสงคราม	36	12	4.00
12	ศาลจังหวัดสมุทรสาคร	69	22	7.33
13	ศาลจังหวัดสุพรรณบุรี	57	20	6.67
14	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาญจนบุรี	24	8	2.67
15	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครปฐม	29	10	3.33
16	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	24	8	2.67
17	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเพชรบุรี	23	8	2.67
18	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดราชบุรี	31	10	3.33
19	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม	23	8	2.67
20	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสาคร	27	8	2.67
21	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี	28	10	3.33
22	สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 (นครปฐม)	34	14	4.67
	รวม	**898**	**300**	**100.00**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Question naire) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ การริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ การควบคุม เอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัล ความอดทนต่อความขัดแย้ง และแบบของการสื่อสาร มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้าน ความภูมิใจในองค์กร มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ระดับหรือปริมาณของความยาก และความเข้มหรือความมั่นใจ มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

โดยกำหนดระดับการดำเนินงานทั้งตอนที่ 1 - 5 ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ในส่วนเกณฑ์การแปลความหมายความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

4.51 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี หลักการและแนวคิด จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิทั้งจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงบทความที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลออนไลน์ของทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดกรอบปัจจัยในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3) สร้างเครื่องมือแล้วนำเสนอร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Context Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ ” ผลรวมของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ไว้

N ” จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยผู้เชี่ยวชาญจะทำการประเมินด้วยระดับคะแนน 3 ระดับ

เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา คะแนนเท่ากับ 1

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา คะแนนเท่ากับ 0

เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา คะแนนเท่ากับ -1

4) นำเครื่องมือที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha_Coefficient) ของแบบสอบถามตามวิธีการของครอนบาค เครื่องมือที่มีการสร้างและพัฒนาขึ้นควรมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.70 (Burns and Grove, 1997) จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดแรก ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach’s Alpha มีค่าในภาพรวมเท่ากับ 0.898 โดยมีค่าน้อยสุดอยู่ที่ 0.793 และสูงสุดเท่ากับ 0.881 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	92	0.898
1. วัฒนธรรมองค์กร	30	0.881
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	30	0.833
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	10	0.809
4. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	10	0.793
5. ความสำเร็จขององค์กร	12	0.861

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่า Cronbach's Alpha แล้ว ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 รวมจำนวน 22 ศาล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 2 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

5. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

3.5 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร

3.5.2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล จำนวนทั้งหมด 300 คน แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

4.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

4.4 การวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 300 ชุด มาทำการวิเคราะห์ โดยผลการศึกษาจะเรียงเป็นลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	23.33
หญิง	230	76.67
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	3	1.00
25 - 30 ปี	74	24.67
31 - 35 ปี	91	30.33
36 - 40 ปี	66	22.00
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	66	22.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	8.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	135	45.00
สูงกว่าปริญญาตรี	141	47.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	15	5.00
15,001 – 25,000 บาท	57	19.00
25,001 - 35,000 บาท	104	34.67
ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป	124	41.33
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	47	15.67

2 – 5 ปี	108	36.00
มากกว่า 5 ปี	145	48.33
รวม	300	100.00

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 รองลงมา อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 อายุระหว่าง 36-40 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 45.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67

สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33

4.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลกรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	4.07	0.47	มาก
ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	4.15	0.44	มาก
ด้านการกำหนดทิศทาง	4.07	0.41	มาก
ด้านการร่วมมือ	4.10	0.42	มาก
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	4.15	0.39	มาก
ด้านการควบคุม	3.99	0.36	มาก
ด้านเอกลักษณ์	4.20	0.35	มาก
ด้านระบบการให้รางวัล	4.04	0.33	มาก
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	4.07	0.33	มาก
ด้านแบบของการสื่อสาร	4.09	0.25	มาก
รวม	**4.09**	**0.19**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากลำดับแรก ด้านเอกลักษณ์ ($\overline{X}$ = 4.20) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการจัดการและด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) ต่อมาด้านการร่วมมือ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล								
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความริเริ่มในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	49	189	62	-	-	3.95	0.60	มาก
	(16.33)	(63.00)	(20.67)	-	-			
2. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	55	213	32	-	-	4.07	0.53	มาก
	(18.33)	(71.00)	(10.67)	-	-			
3. องค์กรให้อิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	69	216	15	-	-	4.18	0.49	มาก
	(23.00)	(72.00)	(5.00)	-	-			
รวม						4.07	0.47	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า องค์กรให้อิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความริเริ่มในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง								
4. ท่านกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย	89	183	28	-	-	4.20	0.59	มาก
	(29.67)	(61.00)	(9.33)	-	-			
5. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	100	172	28	-	-	4.24	0.60	มาก
	(33.33)	(57.33)	(9.33)	-	-			
6. องค์กรมีการแสวงหาโอกาสและให้บุคลากรทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	44	215	41	-	-	4.01	0.53	มาก
	(14.67)	(71.67)	(13.67)	-	-			
รวม						**4.15**	**0.44**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และเมื่อพิจารณารายข้อ ลำดับแรก พบว่า ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ ท่านกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีการแสวงหาโอกาสและให้บุคลากรทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทาง

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการกำหนดทิศทาง								
7. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	50	220	30	-	-	4.06	0.51	มาก
	(16.67)	(73.33)	(10.00)	-	-			
8. องค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานจากบุคลากร เพื่อผลักดันความก้าวหน้าขององค์กร	54	211	35	-	-	4.06	0.54	มาก
	(18.00)	(70.33)	(16.67)	-	-			
9. องค์กรมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	65	198	37	-	-	4.09	0.57	มาก
	(21.67)	(66.00)	(12.33)	-	-			
รวม						**4.07**	**0.41**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า องค์กรมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และองค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานจากบุคลากร เพื่อผลักดันความก้าวหน้าขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการร่วมมือ

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการร่วมมือ								
10. บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร	80 (26.67)	190 (63.33)	30 (10.00)	- -	- -	4.16	0.58	มาก
11. องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานงานและความร่วมมือกันในการทำงาน	45 (15.00)	227 (75.67)	28 (9.33)	- -	- -	4.05	0.49	มาก
12. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่นกีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมคุณภาพ Big cleaning เป็นต้น	73 (24.34)	184 (61.33)	43 (14.33)	- -	- -	4.10	0.61	มาก
รวม						4.10	0.42	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมคุณภาพ Big cleaning เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานในองค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานงานและความร่วมมือกันในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการสนับสนุนการจัดการ

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการสนับสนุนการจัดการ								
13. หัวหน้างานมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน	57	225	18	-	-	4.13	0.48	มาก
	(19.00)	(75.00)	(6.00)	-	-			
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่	73	209	18	-	-	4.18	0.52	มาก
	(24.33)	(69.67)	(6.00)	-	-			
15. องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	75	197	28	-	-	4.15	0.56	มาก
	(25.00)	(65.67)	(9.33)	-	-			
รวม						**4.15**	**0.39**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการสนับสนุนการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้างานมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการควบคุม

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการควบคุม								
16. องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	32	210	58	-	-	3.91	0.54	มาก
	(10.67)	(70.00)	(19.33)	-	-			
17. หัวหน้างานคอยควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	47	213	40	-	-	4.02	0.53	มาก
	(15.67)	(71.00)	(13.33)	-	-			
18. องค์กรกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสมชัดเจน	36	246	18	-	-	4.06	0.42	มาก
	(12.00)	(82.00)	(6.00)	-	-			
รวม						**3.99**	**0.36**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า องค์กรกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสมชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ หัวหน้างานคอยควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ใน การควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านเอกลักษณ์

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านเอกลักษณ์								
19. ท่านยินดีที่จะบอกคนอื่นอย่างภูมิใจว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	55	234	11	-	-	4.14	0.44	มาก
	(18.33)	(78.00)	(3.67)	-	-			
20. เมื่อมีคนมากล่าวหาองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรและพร้อมชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร	80	206	14	-	-	4.22	0.51	มาก
	(26.67)	(68.67)	(4.67)	-	-			
21. องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	86	200	14	-	-	4.24	0.52	มาก
	(28.67)	(66.67)	(4.67)	-	-			
รวม						**4.20**	**0.35**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านเอกลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก พบว่า

องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ เมื่อมีคนมากล่าวหาองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรและพร้อมชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านยินดีที่จะบอกคนอื่นอย่างภูมิใจว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านระบบการให้รางวัล

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านระบบการให้รางวัล								
22. องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร	24	246	30	-	-	3.98	0.42	มาก
	(8.00)	(82.00)	(10.00)	-	-			
23. การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรดูจากผลงานมากกว่าความสนิทสนม ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว	42	232	26	-	-	4.05	0.47	มาก
	(14.00)	(77.33)	(8.67)	-	-			
24. องค์กรได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	53	225	22	-	-	4.10	0.49	มาก
	(17.67)	(75.00)	(7.33)	-	-			
รวม						**4.04**	**0.33**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านระบบการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรก

พบว่า องค์กรได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรดูจากผลงานมากกว่าความสนิทสนม ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง								
25. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	44	234	22	-	-	4.07	0.46	มาก
	(14.67)	(78.00)	(7.33)	-	-			
26. ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ไม่เห็นด้วยได้	54	227	19	-	-	4.11	0.48	มาก
	(18.00)	(75.67)	(6.33)	-	-			
27. ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	38	234	28	-	-	4.03	0.46	มาก
	(12.67)	(78.00)	(9.33)	-	-			
รวม						**4.07**	**0.33**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และเมื่อพิจารณารายข้อ

ลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ไม่เห็นด้วยได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านแบบของการสื่อสาร

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านแบบของการสื่อสาร								
28. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	20	261	19	-	-	4.00	0.36	มาก
	(6.67)	(87.00)	(6.33)	-	-			
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	45	237	18	-	-	4.09	0.45	มาก
	(15.00)	(79.00)	(6.00)	-	-			
30. ท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา	62	229	9	-	-	4.17	0.45	มาก
	(20.67)	(76.33)	(3.00)	-	-			
รวม						**4.09**	**0.25**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ด้านแบบของการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) และเมื่อพิจารณารายข้อลำดับแรกพบว่า ท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) และลำดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00)

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.36	0.34	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.33	0.50	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.30	0.55	มาก
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	4.25	0.63	มาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	4.30	0.45	มาก
ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.31	0.58	มาก
ด้านภาวะอิสระจากงาน	4.26	0.49	มาก

ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.33	0.48	มาก
รวม	**4.30**	**0.39**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) ต่อมาด้านลักษณะการบริหารงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม								
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	114	174	10	2	-	4.33	0.57	มาก
	(38.00)	(58.00)	(3.33)	(0.67)	-			
2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	131	152	16	1	-	4.37	0.60	มาก
	(43.67)	(50.67)	(5.33)	(0.33)	**-**			
3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียด ความปลอดภัยในการทำงาน	126	165	9	-	-	4.39	0.54	มาก
	(42.00)	(55.00)	(3.00)	-	**-**			

4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	105	156	39	-	-	4.22	0.65	มาก
	(35.00)	(52.00)	(13.00)	-	-			
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	159	126	15	-	-	4.48	0.59	มาก
	(53.00)	(42.00)	(5.00)	-	-			
รวม						4.36	0.34	มาก

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียด ความปลอดภัยในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน								
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	132	144	21	3	-	4.35	0.65	มาก
	(44.00)	(48.00)	(7.00)	(1.00)	-			
7. องค์กรมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ	158	103	36	3	-	4.38	0.73	มาก
	(52.67)	(34.33)	(12.00)	(1.00)	-			

8. องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	127	125	42	6	-	4.24	0.76	มาก
	(42.33)	(41.67)	(14.00)	(2.00)	-			
9. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	158	109	29	4	2	4.37	0.76	มาก
	(52.00)	(36.33)	(9.67)	(1.33)	(0.67)			
รวม						4.33	0.50	มาก

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการพัฒนาศักยภาพ								
10. องค์กรที่ท่านทำงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการให้ดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย	142	122	36	-	-	4.35	0.68	มาก
	(47.33)	(40.67)	(12.00)	-	-			
11. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	123	132	40	5	-	4.24	0.74	มาก
	(41.00)	(44.00)	(13.33)	(1.67)	-			

12. ไม่มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	152	109	36	2	1	4.36	0.74	มาก
	(50.67)	(36.33)	(12.00)	(0.67)	(0.33)			
13. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงาน	137	115	39	6	3	4.25	0.83	มาก
	(45.67)	(38.33)	(13.00)	(2.00)	(1.00)			
รวม						4.30	0.55	มาก

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ไม่มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา คือ องค์กรที่ท่านทำงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการให้ดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน								
14. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร	164	109	25	2	-	4.45	0.67	มาก
	(54.67)	(36.33)	(8.33)	(0.67)	-			
15. องค์กรของท่านมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	130	125	43	2	-	4.27	0.72	มาก
	(43.33)	(41.67)	(14.33)	(0.67)	-			

16. การเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ระดับที่สูงเป็นไปอย่างเหมาะสม	110	126	50	11	3	4.09	0.87	มาก
	(36.67)	(42)	(16.67)	(3.67)	(1.00)			
17. องค์กรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน	113	133	42	10	2	4.15	0.83	มาก
	(37.67)	(44.33)	(14.00)	(3.33)	(0.67)			
18. ในอนาคต องค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น	127	135	35	3	-	4.28	0.70	มาก
	(42.33)	(45.00)	(11.67)	(1.00)	-			
รวม						4.25	0.63	มาก

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) รองลงมา คือ ในอนาคต องค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) และลำดับสุดท้าย คือ การเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ระดับที่สูง เป็นไปอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านสังคมสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านสังคมสัมพันธ์								
19. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	126	130	38	4	2	4.24	0.77	มาก
	(42.00)	(43.33)	(12.67)	(1.33)	(0.67)			

20. บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	112	145	40	3	-	4.22	0.70	มาก
	(37.33)	(48.33)	(13.33)	(1.00)	-			
21. ท่านได้เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ	139	140	21	-	-	4.39	0.61	มาก
	(46.33)	(46.67)	(7.00)	-	-			
22. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง	123	160	16	1	-	4.35	0.59	มาก
	(41.00)	(53.33)	(5.33)	(0.33)	-			
รวม						4.30	0.45	มาก

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านได้เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) และลำดับสุดท้าย คือ บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านลักษณะการบริหารงาน								
23. องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	162	121	15	2	-	4.47	0.62	มาก
	(54.00)	(40.33)	(5.00)	(0.67)	-			

24. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้	129	142	27	2	-	4.32	0.66	มาก
	(43.00)	(47.33)	(9.00)	(0.67)	-			
25. ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงานที่เทียบเท่ากับคนอื่น	100	154	40	4	2	4.15	0.74	มาก
	(33.33)	(51.33)	(13.33)	(1.33)	(0.67)			
รวม						4.31	0.58	มาก

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงานที่เทียบเท่ากับคนอื่น มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านภาวะอิสระจากงาน								
26. องค์กรไม่เรียกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด	104	163	27	6	-	4.21	0.68	มาก
	(34.67)	(54.33)	(9.00)	(2.00)	-			
27. ปริมาณงานที่ท่านได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	109	159	29	3	-	4.24	0.66	มาก
	(36.33)	(53.00)	(9.67)	(1.00)	-			

28. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว	123	151	26	-	-	4.32	0.62	มาก
	(41.00)	(50.33)	(8.67)	-	-			
รวม						4.26	0.49	มาก

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) และองค์กรไม่เรียกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านความภูมิใจในองค์กร								
29. องค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับชุมชน	124	140	33	3	-	4.28	0.69	มาก
	(41.33)	(46.67)	(11.00)	(1.00)	-			
30. องค์กรได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม	135	144	21	-	-	4.38	0.61	มาก
	(45.00)	(48.00)	(7.00)	-	-			
รวม						4.33	0.48	มาก

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) และองค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับชุมชน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28)

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม

การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ระดับหรือปริมาณของความยาก	4.36	0.34	มาก
ความเข้มหรือความมั่นใจ	4.34	0.47	มาก
รวม	**4.35**	**0.35**	**มาก**

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก

คือ ระดับหรือปริมาณของความยาก มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และความเข้มหรือความมั่นใจ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ระดับหรือปริมาณของความยาก

การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ระดับหรือปริมาณของความยาก								
1. ท่านสามารถพูดให้กำลังใจเมื่อบุคลากรมีปัญหาในการทำงาน	114	174	10	2	-	4.33	0.57	มาก
	(38.00)	(58.00)	(3.33)	(0.67)	-			
2. ท่านสามารถเอาชนะความยากลำบากในงานได้	131	152	16	1	-	4.37	0.60	มาก
	(43.67)	(50.67)	(5.33)	(0.33)	-			
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	126	165	9	-	-	4.39	0.54	มาก
	(42.00)	(55.00)	(3.00)	-	-			
4. ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ	105	156	39	-	-	4.22	0.65	มาก
	(35.00)	(52.00)	(13.00)	-	-			
5. ท่านสามารถพูดจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มี	159	126	15	-	-	4.48	0.59	มาก
	(53.00)	(42.00)	(5.00)	-	-			
รวม						4.36	0.34	มาก

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ระดับหรือปริมาณของความยาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และเมื่อ

พิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านสามารถพูดจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ความเข้มหรือความมั่นใจ

การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ความเข้มหรือความมั่นใจ								
6. ท่านสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติ	132	144	21	3	-	4.35	0.65	มาก
	(44.00)	(48.00)	(7.00)	(1.00)	-			
7. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิกในครอบครัว	158	103	36	3	-	4.38	0.73	มาก
	(52.67)	(34.33)	(12.00)	(1.00)	-			
8. ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	127	125	42	6	-	4.24	0.76	มาก
	(42.33)	(41.67)	(14.00)	(2.00)	-			
9. ท่านมั่นใจว่าสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้	156	109	29	4	2	4.37	0.76	มาก
	(52.00)	(36.33)	(9.67)	(1.33)	(0.67)			
10. ท่านสามารถพูดไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่ร่วมงานกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	142	122	36	-	-	4.35	0.68	มาก
	(47.33)	(40.67)	(12.00)	-	-			
รวม						4.34	0.47	มาก

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ความเข้มหรือความมั่นใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิกในครอบครัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ท่านมั่นใจว่าสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24)

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยภาพรวม

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ด้านความสำเร็จของงาน	4.44	0.58	มาก
ด้านพฤติกรรมการทำงาน	4.30	0.31	มาก
รวม	**4.37**	**0.36**	**มาก**

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) และด้านด้านพฤติกรรมการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน								
1. ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	199	92	7	2	-	4.62	0.56	มากที่สุด
	(66.33)	(30.67)	(2.33)	(0.67)	-			
2. ท่านได้รับรางวัลจากการทำงานในองค์กร	161	116	21	2	-	4.45	0.65	มาก
	(53.67)	(38.67)	(7.00)	(0.67)	-			
3. ท่านสามารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ	141	123	30	4	2	4.32	0.76	มาก
	(47.00)	(41.00)	(10.00)	(1.33)	(0.67)			
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	157	118	18	7	-	4.41	0.71	มาก
	(52.33)	(39.33)	(6.00)	(2.33)	-			
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	147	125	24	4	-	4.38	0.69	มาก
	(49.00)	(41.67)	(8.00)	(1.33)	-			
รวม						4.44	0.58	มาก

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ท่านได้รับรางวัลจากการทำงานในองค์กร มีความคิดเห็น

ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านพฤติกรรมการทำงาน								
6. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	147	121	28	3	1	4.36	0.72	มาก
	(49.00)	(40.34)	(9.33)	(1.00)	(0.33)			
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย	77	208	15	-	-	4.20	0.51	มาก
	(25.67)	(69.33)	(5.00)	-	-			
8. งานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น	83	202	15	-	-	4.22	0.52	มาก
	(27.67)	(67.33)	(5.00)	-	-			
9. งานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	102	186	12	-	-	4.30	0.53	มาก
	(34.00)	(62.00)	(4.00)	-	-			
10. ปริมาณงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง	121	178	1	-	-	4.40	0.50	มาก
	(40.34)	(59.33)	(0.33)	-	-			
รวม						4.30	0.31	มาก

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ปริมาณงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20)

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ดังนี้

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวม

ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.41	0.39	มาก
ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร	4.37	0.65	มาก
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.26	0.37	มาก
ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย	4.48	0.34	มาก
รวม	**4.38**	**0.31**	**มาก**

จากตาราง 30 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม

ประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) ต่อมา คือ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ								
1. องค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน	62	223	15	-	-	4.15	0.48	มาก
	(20.67)	(74.33)	(5.00)	-	-			
2. องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา	199	92	7	2	-	4.62	0.56	มากที่สุด
	(66.33)	(30.67)	(2.33)	(0.67)	-			
3. องค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์	161	116	21	2	-	4.45	0.65	มาก
	(53.67)	(38.67)	(7.00)	(0.67)	-			
รวม						4.41	0.39	มาก

จากตาราง 31 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม

ประจำภาค 7 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ องค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร

ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร								
4. องค์กรสามารถจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	141	123	30	4	2	4.32	0.76	มาก
	(47.00)	(41.00)	(10.00)	(1.33)	(0.67)			
5. องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	157	118	18	7	-	4.41	0.71	มาก
	(52.33)	(39.33)	(6.00)	(2.33)	-			
6. องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี	147	125	24	4	-	4.38	0.69	มาก
	(49.00)	(41.67)	(8.00)	(1.33)	-			
รวม						4.37	0.65	มาก

จากตาราง 32 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม

ประจำภาค 7 ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรสามารถจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน								
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้เป็นอย่างดี	147	121	28	3	1	4.36	0.72	มาก
	(49.00)	(40.34)	(9.33)	(1.00)	(0.33)			
8. องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	77	208	15	-	-	4.20	0.51	มาก
	(25.67)	(69.33)	(5.00)	-	-			
9. องค์กรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ	83	202	15	-	-	4.22	0.52	มาก
	(27.67)	(67.33)	(5.00)	-	-			
รวม						4.26	0.37	มาก

จากตาราง 33 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) และเมื่อพิจารณา

รายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา คือ องค์กรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7	**มากที่สุด**	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลผล**
ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย								
10. องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	102	186	12	-	-	4.30	0.53	มาก
	(34.00)	(62.00)	(4.00)	-	-			
11. องค์กรได้รับการยอมรับจากกลุ่มองค์กรเดียวกัน	121	178	1	-	-	4.40	0.50	มาก
	(40.33)	(59.33)	(0.33)	-	-			
12. องค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายใน	226	69	5	-	-	4.73	0.47	มากที่สุด
	(75.33)	(23.00)	(1.67)	-	-			
รวม						4.48	0.34	มาก

จากตาราง 34 พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ องค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายใน มีความคิดเห็นในระดับมาก

ที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ องค์กรได้รับการยอมรับจากกลุ่มองค์กรเดียวกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30)

4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**ค่าสัมประสิทธิ์**		**t-value**	**t-prob**
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	2.168		16.337	0.000
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (x_1)	0.041	0.059	1.157	0.248
ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (x_2)	0.134	0.221	4.538	0.000
ด้านการกำหนดทิศทาง (x_3)	0.259	0.535	10.549	0.000
ด้านการร่วมมือ (x_4)	0.092	0.179	4.390	0.000
ด้านการสนับสนุนการจัดการ (x_5)	-0.002	-0.003	-0.075	0.941
ด้านการควบคุม (x_6)	0.025	0.041	0.726	0.468
ด้านเอกลักษณ์ (x_7)	-0.036	-0.085	-1.345	0.180
ด้านระบบการให้รางวัล (x_8)	0.002	.004	0.072	0.943
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (x_9)	0.013	0.020	0.381	0.704

ด้านแบบของการสื่อสาร (x_{10})	-0.028	-0.055	-0.690	0.491
F – value , F - Prob	107.149	0.000		
r , R square,	0.887	0.788		
R – square Adjusted	0.780			
Std. Error of the Estimate	0.14791			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 78.0 (วัฒนธรรมองค์กร อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 78.0 จากค่า R – square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.780) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F – Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

(b_0) มีค่าเท่ากับ 0.221 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย

2. ด้านการกำหนดทิศทาง เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.535 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเพิ่มขึ้น 0.535 หน่วย

3. ด้านความร่วมมือ เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.179 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความร่วมมือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านด้านความร่วมมือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง และด้านความร่วมมือโดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$Y = 2.168 + 0.134\ X_2 + 0.259\ X_3 + 0.092\ X_4$

4.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ดังนี้

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**ค่าสัมประสิทธิ์**		**t-value**	**t-prob**
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	2.804		13.787	0.000
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1)	-0.025	-0.024	-.439	0.661
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2)	-0.039	-0.053	-.640	0.523
ด้านการพัฒนาศักยภาพ (x_3)	0.218	0.330	3.783	0.000*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (x_4)	0.356	0.617	6.688	0.000*
ด้านสังคมสัมพันธ์ (x_5)	0.048	0.059	.720	0.472
ด้านลักษณะการบริหารงาน (x_6)	0.097	0.154	2.128	0.034*
ด้านภาวะอิสระจากงาน (x_7)	0.158	0.213	3.024	0.003*
ด้านความภูมิใจในองค์กร (x_8)	-0.007	-0.010	-.146	0.884
F – value, F - Prob	36.073	0.000		
r, R square,	0.706	0.498		
R – square Adjusted	0.484			
Std. Error of the Estimate	0.26520			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 48.40 (คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 48.40 จากค่า R – square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.484) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F – Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพ เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.330 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.330 หน่วย

2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.617 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.617 หน่วย

3. ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.154 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย

4. ด้านภาวะอิสระจากงาน เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านภาวะอิสระจากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.213 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านภาวะอิสระจากงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.804 + 0.218\ X_3 + 0.356\ X_4 + 0.097\ X_6 + 0.158\ X_7$$

4.4 การวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ดังนี้

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**ค่าสัมประสิทธิ์**		**t-value**	**t-prob**
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	3.040		11.562	0.000
ระดับหรือปริมาณของความยาก (x_1)	0.104	0.098	1.546	0.123
ความเข้มหรือความมั่นใจ (x_2)	0.202	0.262	4.132	0.000
F – value, F - Prob	17.199	0.000		
r, R square,	0.422	0.410		
R – square Adjusted	0.409			
Std. Error of the Estimate	0.35071			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 40.9 (การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากร อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 40.90 จากค่า R – square Adjusted

ซึ่งเท่ากับ 0.409) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-testด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F– Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความเข้มหรือความมั่นใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การรับรู้ความสามารถตนเองบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความเข้มหรือความมั่นใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.262 กล่าวคือ ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.262 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$Y = 3.040 + 0.202\ X_2$

4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	**ค่าสัมประสิทธิ์**		**t-value**	**t-prob**
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	0.608		12.862	0.000
ด้านความสำเร็จของงาน (x_1)	0.058	0.058	4.142	0.000
ด้านพฤติกรรมการทำงาน (x_2)	0.807	0.944	67.090	0.000
F – value, F - Prob	4328.611	0.000		
r, R square,	0.983	0.967		
R – square Adjusted	0.967			
Std. Error of the Estimate	0.05765			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 จากค่า R – square Adjusted ซึ่งเท่ากับ 0.967) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-testด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F – Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความสำเร็จของงาน และ

ด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.058 กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความสำเร็จของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.058 หน่วย

2. ด้านพฤติกรรมการทำงาน เมื่อทดสอบค่าสถิติ t-test จะพบว่าค่า t-prob คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (b_0) มีค่าเท่ากับ 0.944 กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านพฤติกรรมการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น 0.944 หน่วย

เมื่อนำตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ 0.05คือ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.608 + 0.058\ X_1 + 0.807\ X_2$

ตารางที่ 39 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	
3 การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	✓	

จากตาราง 39 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรศาลที่ปฏิบัติงานในองค์กรของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรศาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านเอกลักษณ์ ได้แก่ องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ และด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ต่อมาด้านการร่วมมือ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร ได้แก่ ท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กร ที่ไม่เห็นด้วยได้ ด้านการกำหนดทิศทาง ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดระยะเวลาที่จะ

ดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ องค์กรให้อิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ด้านระบบการให้รางวัล ได้แก่ องค์กรได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม ได้แก่ องค์กรกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสมชัดเจน

2. บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ องค์กรมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ และด้านความภูมิใจในองค์กร ได้แก่ องค์กรได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม ต่อมา ด้านลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ท่านสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง และด้านการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ องค์กรที่ท่านทำงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการให้ดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย ด้านภาวะอิสระจากงาน ได้แก่ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ในอนาคตองค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น

3. บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก คือ ระดับหรือปริมาณของความยาก ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความเข้มหรือความมั่นใจ ได้แก่ ท่านสามารถพูดไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่ร่วมงานกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จ

ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และด้านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5. บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ได้แก่ องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ได้แก่ องค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ผลงานมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ได้แก่ องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ

6. การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 78.0

7. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระ จากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 48.4

8. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 40.9

9. การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย ในขณะที่องค์กรยังมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ร่วมกันทำกิจกรรม เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานงานและร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทะระ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่มี

ค่านิยม ความเชื่อในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญงาน รวมทั้งให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างมีอิสระทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมให้พนักงานมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน เคารพระบบอาวุโส ตามลำดับ ชั้นบังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดข้อขัดแย้ง รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดที่องค์กรให้ไว้อย่างเคร่งครัด และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร และยังสอดคล้องกับ Barnett (2003 อ้างถึงใน สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดใส, 2560) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตทางการทำงาน ส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพ ผู้บริหารระดับกลางฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงกว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่า อายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพพึงใจได้ ในการทำงาน และพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้สามารถปฏิเสธงาน ที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ เพื่อในอนาคตองค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น ในขณะที่องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว ทั้งองค์กรยังไม่เรียกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด ปริมาณงานที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และบุคลากรเองยังได้เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำอีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานของสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานของ นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์รของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจาก

บุคลากรเห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในจะมีคนกลางสามารถพูดไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่ร่วมงานกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทั้งหมดยังมั่นใจว่าสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้ ซึ่งลักษณะนี้ถือเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและยังรวมถึงภายในสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรนั้นด้วย และบุคลากรยังสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อทำให้การการปฏิบัติงานของตนเองสำเร็จขึ้นตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสอทธิผลต่อองค์กร ทั้งยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานของ ปราณี ใจบุญ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอน และพฤติกรรมการสอนของครู มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน สามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 25.60 และครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนของครูไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ วันนิวัต เต็งสุวรรณ (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยายอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมพลังอำนาจของบุคลากรในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถ และทักษะ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคลากรเห็นว่างานที่ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่ปฏิบัติยังช่วยให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น ทำให้การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และงานที่ได้รับมอบหมายยังน่าสนใจและท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความกระตือรือร้นในการหาข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นความสำเร็จทางด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งองค์กรยังการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และองค์กรยังมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้ทุกปี เพื่อมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับธรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมกับสังคมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น จากผลการปฏิบัติงานในการวางแผนการ การจัดการทรัพยากร การควบคุมพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถ และมาตฐานในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้มีกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับพีรญา ชื่นวงศ์ (2561) พบว่า พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคาดหวังในการปฏิบัติงานจากบุคลากร เพื่อผลักดันความก้าวหน้าขององค์กร และมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กรโดยการกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 จากการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ องค์กรมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ระดับที่สูงเป็นไปอย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงบุคลากรต้องมีการใฝ่หาความรู้โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้งานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 จากการศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความเข้มหรือความมั่นใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางการปฏิบัติมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้

ดังนั้น องค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญท้าทายความสามารถ ให้ความอิสระในการทำงาน เพื่อให้ได้แสดงศักยภาพ ทัศนคติเกี่ยวกับทักษะ การแก้ไขปัญหา และการถูกยอมรับ สามารถรับมือกับคำวิจารณ์ได้ทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนเอง ความมั่นใจกล้าแสดงออกที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 จากการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรม ในการทำงาน และสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีความมั่นคงในอาชีพ การควบคุมบังคับบัญชาที่ดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมยึดหลักมนุษย์สัมพันธ์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรม เพิ่มพูนคุณวุฒิ และเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงบรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความสำเร็จแก่องค์กรที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ต่อยอดให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการให้กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งศึกษาที่บุคลากรในองค์กรเท่านั้น ผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมควรเพิ่มการศึกษาตัวแปรทางด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรเพื่อให้ข้อมูลได้ครบทุกส่วนมากขึ้น เช่น ทักษะในการบริหารงาน คุณสมบัติการเป็นผู้นำองค์กร เป็นต้น

2.2 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้สามารถอธิบายผลของความสัมพันธ์ในเชิงของเหตุและผลได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2.3 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมควรทำการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพเดียวกันในต่างพื้นที่ และในต่างกลุ่มอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่ และด้วยสาเหตุประการใด

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

กันยพร ธีรเวคิน (2560). ประสิทธิผลการบริหารจัดการของกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม.

เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์ (2553). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เกียรติชัย ประภากรวิริยะ (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

เกียรติ ยิ้มพวง (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าสจำกัดโรงงานจังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เขมจิรา ทองอร่าม (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

จิตติพันธ ชีวรุ่งโรจน์ (2561). ประสิทธิภาพของการใหบริการงานโยธาของสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองคการ มหาวิทยาลัยเกริก.

จำเนียง จวงตระกูล (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ฉัตรสิน เรืองไพบูลย์ (2559). อิทธิพลของคุณค่าที่รับรู้ด้านคุณภาพ คุณค่าที่รับรู้ด้านราคา และคุณภาพ

การให้บริการต่อความพึงพอใจ ความไว้เนื้อเชื่อใจ ความผูกพัน การบอกต่อ และความตั้งใจใช้บริการอย่างต่อเนื่องของผู้บริโภคที่ซื้อแพ็คเกจดูฟุตบอล Premier League ของ True Vision ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นวันที่ 16 ธันวาคม 2564 http://sukanrat.blogspot.com/2021/12/blog-post_804.html

เฉลียว ไชยเชษฐ์.(2558).การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา.มหาบัณฑิต (การจัดการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องคการขนสงมวลชนกรุงเทพ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองคการ มหาวิทยาลัยเกริก.

ณฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่ (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร. กรมสรรพากรกระทรวงการคลัง.

ณัชชามน แสวงสุข (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพพฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2541). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพล เทียนหอม (2561). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรคนไทยในบริษัทเอสซ๊จี ยามาโต๊ะ เอ็กซ์เพรส. รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ตระกูล อมรนาถ (2560). ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ซุง อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555). การบริหารการพัฒนาความหมายเนื้อหาและปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกร์มหาวิทยาลัย.

เตือนใจ สุนุกุล (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงกลธัญบุรี.

ทศพร ทรงเกียรติ (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เทพพนม เมืองแมน และคณะ (2540). พฤติกรรมองคการ. พิมพครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนัญกรณ์ ทองเลิศ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์ (2545). พฤติกรรมการเสพติดอินเทอร์เน็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสพติดอินเทอร์เน็ตของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527). พฤติกรรมในในองค์การ. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นวรัตน์ เพชรพรหม (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2548). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อินในกราฟฟิกส์.

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นิภาวรรณ วังคะวิง (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กองงานผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นันทนา จงดี (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงกลธัญบุรี.

ประภัสสร วัฒนา (2560). แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean-Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช”. ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี ใจบุญ (2561). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และดุษฎี โยเหลา (2546). การศึกษาเชาว์อารมณ์ในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 9(1) : 21.

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ . วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์.

พีรญา ชื่นวงศ์ (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เมธา หริมเทพาธิป (2563). การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. คณะอุตสาหกรรมการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วรวุฒิ กิจสิริศาล (2553). วัฒนธรรมองค์การที่ปรึกษาออกแบบรถไฟฟ้าของ รฟม. : โครงการรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงินส่วนต่อขยาย (Organizational culture of MRTA. design consultant : blueline extension project). สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วัณย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

วิชชพร เทียบจัตุรัส (2560). การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะเทคโนโลสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ทุนวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

วิรุฬจิต กลิ่นละออ (2560). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร

ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. สมาคมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะภาคเหนือ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).

วัลย์ลิกา ทองงาม (2556). วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และทัศนคติในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานสาขา บมจ. ธนาคารกรุงไทยสังกัดสำนักงานเขตสวนมะลิ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัลลภ บุตรเกตุ (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัฒนา หลวักประยูร (2561). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศรีสกุล เจริญศรี (2562). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพฯ : ฮาซัน พริ้นติ้ง.

โศรยา บุตรอินทร์และคณะ (2557). ผลกระทบของการเรียนรู้มาตรฐานการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4(33) 118-129.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551). โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สุนทร วงศ์ไตยวรรณ (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพซ.

สมยศ นาวีการ (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์. (ฉบับปรับปรุงครังทีสาม).กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมยศ นาวีการ (2551). การบริหารและพฤติกรรมองคการ.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพกรุงเทพมหานคร.

สุรพันธ์ ฉันทแคนสุวรรณ (2550). หลักการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทอง.

สมุทร ชำนาญ (2554). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1) : 1.

สิรินันท์ เกษมธาดาศักต์ (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สาธิต วิกรานต์ธนากุล (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล. สาขาวิชาการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุธีรา อะทะวงษา (2556). คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ. วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุพิชฌาย์ เพ็ชรสดใส (2560). การพัฒนาสมดุลงานและครอบครัวของบุคคลวัยทำงานโดยการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุสุมา ศักดิไพศาล (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุมาพร ฉ่ำช่วง (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิต

ภาคที่ 2 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาค 1. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกริก.

อานันท์ ชินบุตร (2554). ปลุกพลังชีวิต : สู่ความมั่งคั่งรุ่งเรืองตลอดกาล. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อมร ชคทิศ (2556). ปัจจัยการตลาดที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ซื้อรถบรรทุก ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

Seligman, M.E.P. (1998). Learned Optimism. New York: Pocket Books.

Schermerhorn, John R. Hunt. and Osborn, Richard. N. (2003). Organizational Behavior. (8th ed.) USA: John Wiley andSons.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัยระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ตอนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ตอนที่ 5: แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและให้ครบถ้วน เพื่อที่จะทำให้ผลการวิจัยนี้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย โดยในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากการทำแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น และการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัย

นางสาวผกามาศ เจียกสูงเนิน
นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านกาเครื่องหมายถูกในช่องว่าง (/) หน้าข้อความที่ถูกต้อง

1. **เพศ**

   ○ ชาย ○ หญิง

2. **อายุ**

   ○ น้อยกว่า 25 ปี ○ 25 - 30 ปี

   ○ 31 - 35 ปี ○ 36 - 40 ปี

   ○ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษา**

   ○ ต่ำกว่าปริญญาตรี ○ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

   ○ สูงกว่าปริญญาตรี

4. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

   ○ ไม่เกิน 15,000 บาท ○ 15,001 – 25,000 บาท

   ○ 25,001 - 35,000 บาท ○ ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป

5. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

   ○ น้อยกว่า 2 ปี ○ 2 – 5 ปี

   ○ มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล						
1	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความริเริ่มในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2	องค์เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร					
3	องค์กรให้อิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง						
4	ท่านกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงจะมีผู้ไม่เห็นด้วย					
5	ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6	องค์กรมีการแสวงหาโอกาสและให้บุคลากรทดลองงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านการกำหนดทิศทาง						
7	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
8	องค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานจากบุคลากรเพื่อผลักดันความก้าวหน้าขององค์กร					
9	องค์กรมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน					
ด้านการร่วมมือ						
10	บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร					
11	องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานใน					

	องค์กรเกิดพฤติกรรมการประสานและความร่วมมือกันในการทำงาน					
12	ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมคุณภาพ Big cleaning เป็นต้น					
ด้านการสนับสนุนการจัดการ						
13	หัวหน้างานมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน					
14	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่					
15	องค์กรสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ					
ด้านการควบคุม						
16	องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ใน การควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน					
17	หัวหน้างานคอยควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้ทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ					
18	องค์กรกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสมชัดเจน					
ด้านเอกลักษณ์						
19	ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจในการทำงานกับองค์กร					
20	เมื่อมีคนมากล่าวหาองค์กรในทางเสียหาย ท่านพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรและพร้อมชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร					
21	องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
ด้านระบบการให้รางวัล						
22	องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร					
23	การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งองค์กรดูจากผลงานมากกว่าความสนิทสนม ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว					

24	องค์กรได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง						
25	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน					
26	ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายขององค์กรที่ไม่เห็นด้วยได้					
27	ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้					
ด้านแบบของการสื่อสาร						
28	การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง					
29	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					
30	ท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน					

2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียด ความปลอดภัยในการทำงาน					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
6	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
7	องค์กรมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
8	องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพ						
10	องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย					
11	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น					
12	ไม่โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม					
13	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน						
14	หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร					
15	องค์กรมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
16	การเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ระดับที่สูง เป็นไปอย่างเหมาะสม					
17	องค์กรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน					
18	ในอนาคต องค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น					
ด้านสังคมสัมพันธ์						

19	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
20	บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
21	ท่านได้เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ					
22	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง					
ด้านลักษณะการบริหารงาน						
23	องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
24	ท่านสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้					
25	ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงานที่เทียบเท่ากับคนอื่น					
ด้านภาวะอิสระจากงาน						
26	องค์กรไม่เรียกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด					
27	ปริมาณงานที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
28	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว					
ด้านความภูมิใจในองค์กร						
29	องค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับชุมชน					
30	องค์กรได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การรับรู้ความสามารถตนเองของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับหรือปริมาณของความยาก						
1	ท่านสามารถพูดให้กำลังใจเมื่อบุคลากรมีปัญหาในการทำงาน					
2	ท่านสามารถเอาชนะความยากลำบากในงานได้					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
4	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ					
5	ท่านสามารถพูดจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มี					
ความเข้มหรือความมั่นใจ						
6	ท่านสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติ					
7	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิกในครอบครัว					
8	ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
9	ท่านมั่นใจว่าสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้					
10	ท่านสามารถพูดไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่ร่วมงานกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อความสำเร็จขององค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับรางวัลจากการทำงานในองค์กร					
3	ท่านสามารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4	ท่านมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
ด้านพฤติกรรมการทำงาน						
6	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
7	งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย					
8	งานที่ปฏิบัติช่วยให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น					
9	งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
10	ปริมาณงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ						
1	องค์กรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง					
2	องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา					
3	องค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์					
ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร						
4	องค์กรสามารถจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
5	องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกหน่วยงาน					
6	องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี					
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
7	องค์กรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้เป็นอย่างดี					
8	องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
9	องค์กรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ					

ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย						
10	องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
11	องค์กรได้รับการยอมรับจากกลุ่มองค์กรเดียวกัน					
12	องค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายใน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ผกามาศ เจียกสูงเนิน
วัน เดือน ปี เกิด	17 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	นครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	86 ถนนเทศา ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม