

บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง  
WORKING ATMOSPHERE OF PERSONNEL IN THE CIVIL COURT

กุลชิตา มลิตล

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบ

Kunlatida Malidol

E-mail: gift\_malidol@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 สถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70 เป็นข้าราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80

2) บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศในการปฏิบัติงาน, บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง

## ABSTRACT

The objective is to study of Work Atmosphere of personnel in The Civil Court. The factors of research include organizational structure responsibility, Warmth, Support, Reward and punishment, Conflict, Standards, Aspect of being a part of the Organization and Risk respectively.

The population users is personal in The Civil Court. The samples user in this research amount of 180 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were frequency, fercentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) The users all respondent 180 peoples. Most are female 145 peoples representing 80.60 % Most age 40-49 years old 61 peoples representing 33.90% Most single status 49 peoples representing 52.20% Most are bachelor's degree 126 peoples representing 70 % Most of civil court officials 129 peoples representing 71.70 % Most of working experience between 10-20 years 74 peoples representing 41.10% percent Most of average income per Month 15,000-30,001 baht 95 peoples representing 52.80 %

2) Working atmosphere of Personnel in The Civil Court overall it at a high level. Considering each side, then that was at the highest level Of Warmth, Support and Organizational structure respectively, and the high level Of Aspect of being a part of the organization, Performance standards Risk responsibility, Reward and punishment and Conflict respectively.

Keyword: Working Atmosphere, Personnel in The Civil Court

## บทนำ

ในปี พ.ศ. 2478 ได้มีการประกาศใช้พระธรรมนูญศาลยุติธรรมแบ่งแยกงานศาลยุติธรรมออกจากกันเป็นสองฝ่าย คือ งานธุรการและงานตุลาการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบงานธุรการ ส่วนงานตุลาการ คือ การพิจารณาพิพากษา เป็นอำนาจของตุลาการ โดยเฉพาะ นับตั้งแต่ตั้งกระทรวงยุติธรรมเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานธุรการของศาลยุติธรรมได้ 100 ปีเศษ จึงเกิดแนวความคิดที่จะแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม จนกระทั่งได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา เมื่อกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นมา โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้แบ่งเป็นสำนักงานตุลาการและสำนักงานธุรการ ซึ่งในสำนักงานตุลาการรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 233 บัญญัติให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นอำนาจของศาลต้องดำเนินการให้เป็นไปโดยยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย และในพระปรมาภิไธยของพระมหากษัตริย์ และในสำนักงานธุรการพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ส่งเสริม

สนับสนุนทั้งด้านบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ส่วนงานตุลาการ ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมดูแลงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี และอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม ข้าราชการตุลาการหรือข้าราชการศาลยุติธรรมจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายประธานศาลฎีกา “รักษาสถาบัน ร่วมใจรับใช้ประชาชน” ซึ่งนโยบายประธานศาลฎีกา 1) รักษา เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรศาลยุติธรรมทั้งข้าราชการตุลาการ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมงานกับศาลยุติธรรม มีความรักความผูกพันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคี การทำงานเป็นทีม การสร้างทัศนคติและสภาวะแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน รวมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของศาลยุติธรรมในการให้บริการประชาชน และ 2) ร่วมใจ มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรศาลยุติธรรมร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีจิตใจบริการ พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรมชาติอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานเดียวกัน บนระบบการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม จากนโยบายประธานศาลฎีกาดังกล่าวมุ่งเน้นการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมและพัฒนาองค์กรทุกด้านอย่างต่อเนื่อง สำหรับเรื่องบรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร รักสามัคคี และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และนำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางประกอบ การวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ตามแนวคิดของลิทวินและสติงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยง

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 324 คน (ที่มา : ระบบ E-phonebook ของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, เดือน มกราคม 2566)

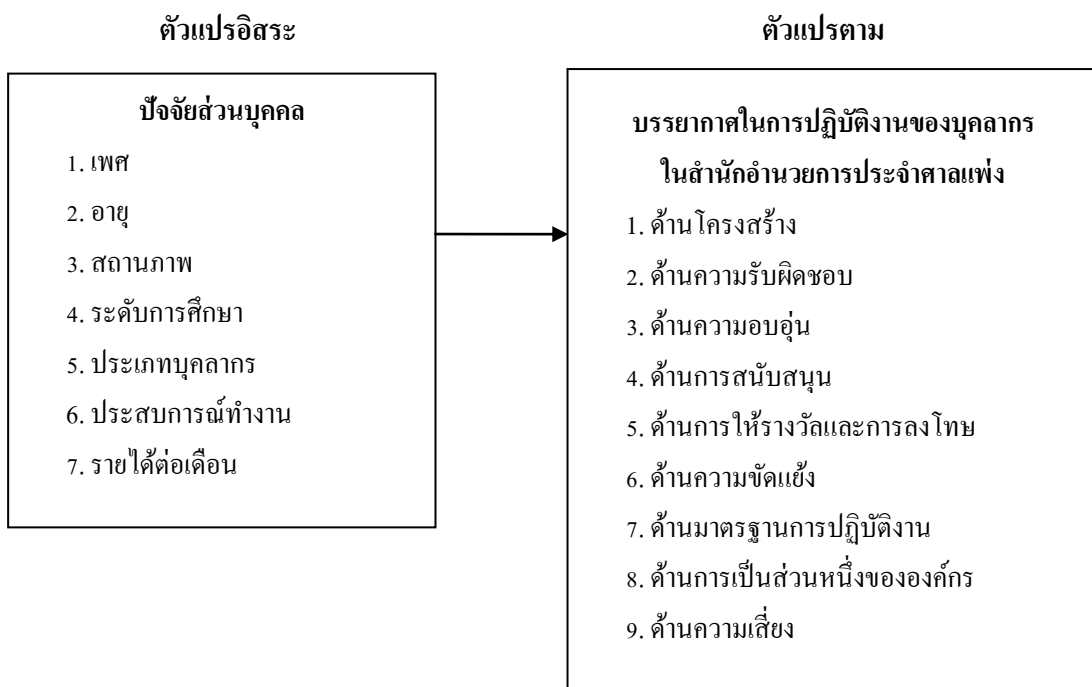
### ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.) เพื่อทราบถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง
- 2.) ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางในวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 44 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว, 2560 น.26) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคล

### ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers, & Porter, 1979 อ้างถึงใน กิจจา อ่วมแก้ว, 2560 น.14) กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร วิเคราะห์การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งเขา เรียกว่า บรรยากาศองค์กรที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

### องค์ประกอบและลักษณะของบรรยากาศองค์กร

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน สุริวัลย์ ใจงาม 2560, น.12) ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสีย

### สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง

ศาลแพ่ง เป็นหน่วยราชการอิสระ โดยเป็นหนึ่งในองค์กรของศาลยุติธรรมชั้นต้นแห่งประเทศไทย ซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งทั้งปวงและคดีอื่นใดที่มีใ้ได้อยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรมอื่น ศาลแพ่ง มีเขตตลอดท้องที่กรุงเทพมหานคร นอกจากท้องที่ที่อยู่ในเขตของศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลแพ่ง มีนบุรี และศาลยุติธรรมอื่นตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้นกำหนดไว้ ในกรณีที่มีการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแพ่ง และคดีนั้นเกิดขึ้นนอกเขตของศาลแพ่ง ศาลแพ่งอาจใช้ดุลพินิจยอมรับไว้พิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งโอนคดี ไปยังศาลยุติธรรมอื่นที่มีเขตอำนาจ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศ องค์กรด้านการให้รางวัล และ ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสัมประสิทธิ์ การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุนและการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน

กิจจา อ่วมแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย พบว่า บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำอากาศยานขนาดใหญ่ พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ และ โครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

สุรวิทย์ ใจงาม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศ แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยากาศที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านควมยึดมั่นผูกพัน ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน

ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) ระดับควมคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับควมขัดแย้ง ด้านควมอบอุ่นและการสนับสนุน มีควมสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาดควมสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.627, 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้าน โครงสร้างองค์กร มีควมสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดควมสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.588 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนัดพร เข็มหาญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อควมผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อควมผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน โครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อริพัทธ์ โชติหิรัญจิระกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน โครงสร้าง ด้านควมเสี่ยง ด้านควมอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลตอบแทนและ ด้านควมขัดแย้ง ตามลำดับ

อมรัตน์ อาจวิชัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุน ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านควมขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านควมเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านควมรับผิดชอบ และด้านควมอบอุ่น ตามลำดับ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว รวมประชากรทั้งหมด 324 คน (ที่มา : ระบบ E-phonebook ของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, เดือน มกราคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 179 คน ซึ่งผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ 180 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 324 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละคำให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับทราบแล้วและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยใช้วิธีแจกผ่านทางออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Form ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตอบข้อซักถามให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน ดำเนินการในขั้นต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับการวิเคราะห์บรรยายศาสตร์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 และเป็นเพศชาย 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมา คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30, อายุ 30-39 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา คือ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมา คือ เป็นพนักงานราชการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และเป็นลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 30,000 -40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 บรรยายศาสตร์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องบรรยายศาสตร์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70



เป็นข้าราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80

### ส่วนที่ 2 บรรยายภาคนิการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง

บรรยายภาคนิการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งตามลำดับ

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง บรรยายภาคนิการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

#### ด้านโครงสร้างองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน และหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริวัลย์ ใจงาม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยายภาคนิการ แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) การรับรู้บรรยาภาคนิการ แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยาภาคนิการที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านควมยึดมั่นผูกพัน ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน

#### ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและบรรยาภาคนิการการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บรรยากาศการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

#### **ด้านความอบอุ่น**

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร และการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบพี่น้องเหมือนเป็นกันในครอบครัวเดียวกัน ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อริพัทธ์ โชติหิรัญจิระกุล (2563)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการพัฒนาตงสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้าง ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลตอบแทน และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ

#### **ด้านการสนับสนุน**

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะไปตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้ ผู้บังคับบัญชานับสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนัตพร เขียมหาญ (2562)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหน่วยงานของท่านจะมีการพิจารณาตัดเงินเดือนหรือลงโทษ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานบุคคลอย่างยุติธรรม และหน่วยงานมีการให้รางวัลผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีความพอเพียง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อมรรัตน์ อัจฉริยะ (2564)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่นตามลำดับ

### ด้านความขัดแย้ง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานจะแก้ปัญหาด้วยเหตุผล เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ผู้เกี่ยวข้องจะช่วยกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และหลังยุติข้อขัดแย้งแล้วบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีอคติต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ลำไพ พรหมชัย (2561)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศสององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยากาศสององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.587, 0.581 และ 0.554 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยากาศสององค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.627, 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.588, 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบงานเพื่อให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามักให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุริวิทย์ ใจงาม (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศสององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษวิจัย พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศ แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวม และรายด้าน

2) บรรยากาศที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน

#### ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและทันสมัยอยู่เสมอ และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ อาจวิชัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

#### ด้านความเสี่ยง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เช่น สถานที่ปฏิบัติงานตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพดี และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีความใส่ใจในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้ และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านมีการคาดการณ์ความผิดพลาดและพร้อมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้จากการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ผลการศึกษารายงาน พบว่า บรรยากาศการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง หน่วยงานควรมีการชี้แจงให้บุคลากรทราบขอบเขตในการปฏิบัติงานตาม โครงสร้างการบริหารที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนเพื่อจะได้ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และทำให้การทำงานเป็นระบบ และประหยัดระยะเวลามากขึ้น โดยที่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานไปใน

แนวทางและทิศทางเดียวกันตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งหน่วยงานควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหรือการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานสามารถเรียนรู้งานในหน้าที่ของกันและกัน และทำงานแทนกันได้ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานไม่อยู่หรือมาอาจปฏิบัติงานได้

2. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะได้รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

3. ด้านความอบอุ่น โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานและทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความเข้าใจกัน

4. ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกองค์กรในการจัดอบรมหรืออาจจะจัดบุคลากรร่วมอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น และให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะไปตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและช่วยอำนวยความสะดวกบุคลากรเพื่อให้ทันยุคสมัยมากขึ้น

5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อบุคลากรมีปฏิบัติงานผิดพลาดหน่วยงานควรมีการพิจารณาดักเตือนหรือกำหนดบทลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด หรือว่ากล่าวตักเตือนเพื่อให้โอกาสปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาด มีการกำหนดค่าตอบแทน รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความขัดแย้ง โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อมีความขัดแย้งหรือปัญหาเกิดขึ้นทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วม และช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วยเหตุผลหรืออาจหาข้อสรุปที่สามารถยอมรับ

หรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของกันและกันและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรคอยควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อคอยให้คำปรึกษาและแนะนำหากเกิดข้อสงสัยหรือปัญหาขึ้น

8. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญเน้นการสร้างสามัคคี และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น จัดกิจกรรมกีฬาสามัคคีภายในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ทุกคนได้มีกิจกรรมร่วมกันหรือจัดกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมกับองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

9. ด้านความเสี่ยง โดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานตลอดจนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสัญญาณเตือนฉุกเฉิน ถังดับเพลิง และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้อยู่สภาพดีพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดกิจกรรม 5 ส ( สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) เพื่อให้บุคลากรมีการจัดระเบียบสถานที่ปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยให้มีความปลอดภัยเป็นอย่างดี และหน่วยงานควรมีความใส่ใจในการทำงานของบุคลากรดูแลให้บุคลากรและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษากรอบแนวคิดหรือทฤษฎีอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อบรรยากาศและการปฏิบัติงานในองค์กร

2. เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถทำความเข้าใจอย่างละเอียดได้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะทราบถึงปัญหาและสามารถได้อย่างตรงประเด็น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง สำนักงานศาลยุติธรรมเท่านั้น ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรมีศึกษาหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม หรือหน่วยงานราชการอื่น

เนื่องจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน สภาพแวดล้อม หรือ โครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน อาจมีผลต่อบรรยากาศขององค์กรในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

- กิจจา อ่วมแก้ว (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ชั้นดุษฎี เข็มมหาญ (2562). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560). คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ลำไพ พรหมชัย (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สุรีวัลย์ ใจงาม (2560). บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อธิพัชร์ โชติหิรัญจิระกุล (2563). บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อมรรัตน์ อัจฉวิชัย (2564). บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yamane, T (1973). Statics : an introductory analysis (3<sup>rd</sup> ed). New York : Harper and Row.