

อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
THE INFLUENCE OF THE CORPORATE CULTURE MODEL THAT AFFECTS
THE WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE CENTRAL AUTHORITY OF
THE COURT OF JUSTICE OFFICE

รัชณีย์ ยี่ไถหุ่่น

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratchanee Yeethohun

Email : 6214154642@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 991 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีของยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านสถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และอายุราชการ แต่ไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รักราชการประเภท และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน 3) อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนวัฒนธรรมแบบเครือข่ายไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objective of this survey research was 1) to study the work efficiency level of personnel in the central authority 2) to compare the work efficiency of personnel in the central authority, classified by personal factors. 3) to study the influence of the corporate culture model that affects the work efficiency of personnel in the central authority of the Court of Justice office. The populace of this research is personnel in the central authority of the Court of Justice office of 991 people. Calculated using the Yamane method, obtain a sample group of 290 people. The equipment used in the research was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, average, and standard deviation. And infer statistics, consisting of t-test analysis, One-Way ANOVA analysis, and Multiple Regression analysis. The result of the research shows that 1) the work efficiency level of personnel in the central authority of the Court of Justice office is at the highest level. 2) the work efficiency varies significantly at 0.05 in terms of status, working rank, and government period. But not different in terms of gender, age, education level, government type, and organizations currently operating. 3) The influence of the organization's culture form, Adaptive culture, Culture of success, and Government culture. Positively affect the work efficiency of personnel in the central authority of the Court of Justice office. The kinship culture did not affect performance. With a forecasting power of 47.00% at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: organization's culture form, work efficiency, The Court of Justice office

บทนำ

เมื่อ พ.ศ. 2545 รัฐบาลทำการปฏิรูประบบราชการโดยมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ที่ยึดหลัก Agenda Based สร้างระบบการประเมินผล ปรับการบริหารงานในภูมิภาคให้เป็นระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ การออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้ง การนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารภาครัฐ การพัฒนาระบบราชการไปสู่ e-Government การใช้ระบบ GFMS และการปรับปรุงคุณภาพการบริการด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ หรือการจัดศูนย์บริการร่วม (ประยูร อัครบวร (2558), หน้า 187-189) และจากการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 (พ.ศ. 2564 ถึง พ.ศ. 2565) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-Base Human Resource Management) ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงภาครัฐราชการของไทยที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสมรรถนะขององค์กร ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ, 2564)

กลไกการบริหารระบบราชการมีสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากอดีตจนปัจจุบันในการบริหารราชการแผ่นดิน คือ ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ การปรับปรุงหรือการมีกฎหมายปฏิรูประบบราชการใหม่ (Reform) ขององค์กรรัฐทั้ง กพ. และ กพร. ที่พยายามนำต้นแบบการบริหารเชิงธุรกิจมาสร้างคนเก่งยุคใหม่ในระบบราชการก็ไม่ได้แสดงให้เห็นภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการว่าดีขึ้นหรือเทียบเท่าระบบการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจ ระบบธุรกิจที่มีประสิทธิภาพกับระบบราชการที่มีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักบริหารเชื่อว่าปัญหานี้เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกความสำเร็จในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือการเชื่อมโยง (Alignment) ของพลังความไว้วางใจสูงสุดร่วมกันของทุก ๆ คน ที่ทำงานภายในองค์กร (Shared Organization Trust) พลังความไว้วางใจที่เกิดขึ้นพัฒนาและยกระดับความเข้มข้นมาจากการหล่อหลอมความเชื่อค่านิยมและประสบการณ์ในการทำงานที่ผสมผสานเป็นวัฒนธรรมองค์กรเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การทำงานขององค์กรทั้งหมด เมื่อใดก็ตามค่านิยมบุคลากรรวมกันเป็นหนึ่งกับค่านิยมองค์กร องค์กรจะเป็นองค์กรวิสัยทัศน์ ที่มีศักยภาพในการบริหาร อาจเรียกว่า องค์กรที่มีหนึ่งยุทธศาสตร์ (One Strategy) (บวร ประพฤตติ, 2558)

สำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานธุรการที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยให้มีหัวหน้าหน่วยงานคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสำนัก สถาบัน กอง และศูนย์ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ทำหน้าที่สนับสนุนศาลยุติธรรม ส่งเสริมงานตุลาการและวิชาการ ได้แก่ กำหนดนโยบายแผนงานโครงการ งานงบประมาณและการเงินของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมส่งเสริมประสาน และดำเนินการระงับข้อพิพาท โดยการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทอนุญาโตตุลาการ และการระงับข้อพิพาทโดยทางเลือกอื่น สนับสนุนการดำเนินงานของศาลในด้านวิชาการกฎหมาย และระเบียบ เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนจัดหาครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารสถานที่ และบ้านพักของศาลยุติธรรม และงานบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ว่าหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินการของหน่วยงานให้มีการสร้างขวัญกำลังใจการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสืบสานวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมให้มีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกัน
2. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยศึกษาเฉพาะรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 4 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม 22 หน่วยงาน จำนวน 991 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม และผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น
3. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป
4. เพื่อให้สำนักงานศาลยุติธรรมสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

Richard L. Daft (2008) ได้เสนอว่า มีแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) คือ แบบแผน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชามุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติอย่างอิสระ และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น การกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) หมายถึง แบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่เน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนให้มีความนิยมในเรื่องการให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง การทำอะไรให้เสร็จให้สมบูรณ์ให้ดีที่สุด การขยันขันแข็งในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) หมายถึง แบบแผน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่เน้นความยึดหยุ่นภายในองค์กร โดยจะมีความนิยมในเรื่องการทำตามประเพณีปฏิบัติ (traditional) การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ เน้นความเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) หมายถึง แบบแผน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำ เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพเสถียรภาพและสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลอื่นได้
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และสามารถแบ่งเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

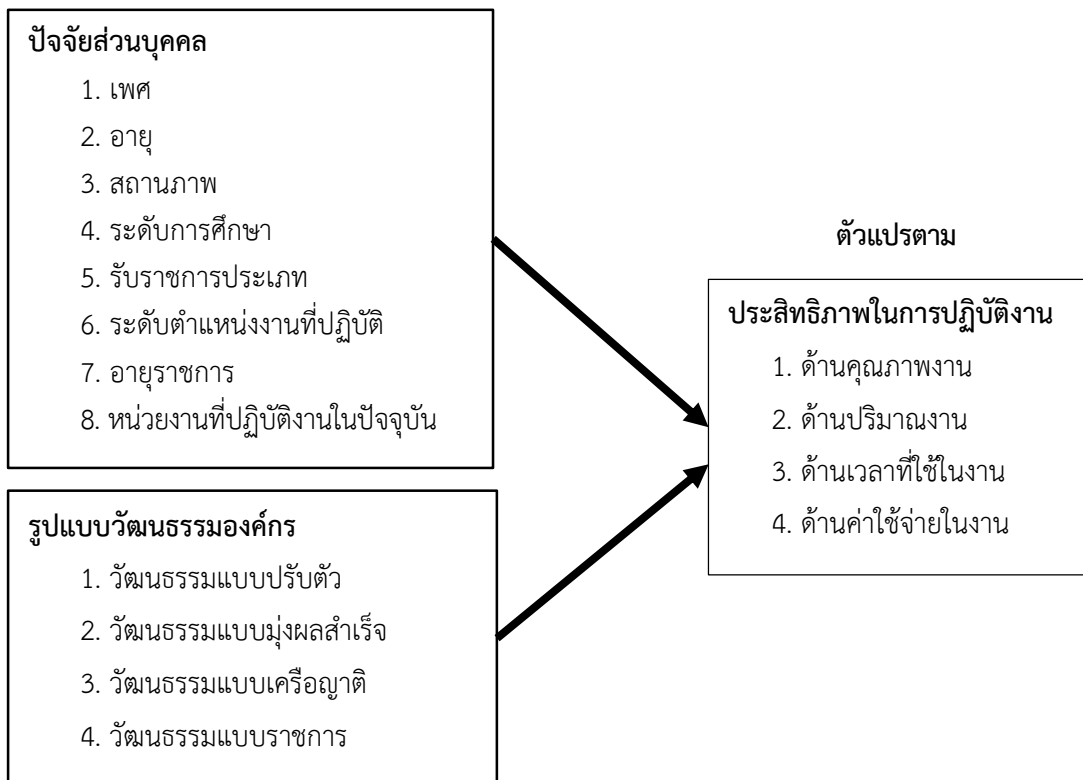
สิริวิมล ลือชา (2556) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) สำหรับกำลังพลที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนกำลังพลที่มีชั้นยศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) กำลังพลที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหาร สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ส่วนรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

นวรรตน์ เพชรพรหม (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้า

และความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวลลออ แสงสุข, วไลพรธณ อาจารย์วัฒนา (2561) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน และที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน ด้านวัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมเครือข่ายแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ



ภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม 22 หน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 991 คน (สำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) ใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 290 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ประชากรแต่ละหน่วยงาน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละหน่วยงานโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องการวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Richard L. Daft (2008) คำถามแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) คำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน จำนวน 13 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ข้อคำถาม 20 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.948

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อคำถาม 13 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.935

แสดงว่าแบบสอบถามทุกส่วนมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนเกณฑ์ในการแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80) ระดับน้อย (1.81-2.60) ระดับปานกลาง (2.61-3.40) ระดับมาก (3.41-4.20) และระดับมากที่สุด (4.21-5.00)

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม คือ เพศ ระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รับราชการประเภท และอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. การทดสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.2 มีอายุระหว่าง 36–45 ปี ร้อยละ 46.6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.8 รับราชการประเภทข้าราชการ ร้อยละ 78.6 มีระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในระดับผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 87.9 มีอายุราชการระหว่าง 5–10 ปี ร้อยละ 47.6 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันคือสำนักบริหารทรัพย์สิน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหัวหน้าส่วนราชการดำรงตำแหน่งระดับ 9 ร้อยละ 15.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตาราง 1 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (n=290)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.21	0.449	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.28	0.380	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.36	0.474	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.34	0.367	มากที่สุด
รวม	4.30	0.361	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณารายลักษณะพบว่า ระดับของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ($\bar{X}=4.36$) วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X}=4.34$) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.28$) และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X}=4.21$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม

ตาราง 2 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=290)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.22	0.381	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.380	มากที่สุด
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.22	0.383	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	4.30	0.419	มากที่สุด
รวม	4.25	0.331	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ($\bar{X}=4.30$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.26$) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.22$) และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X}=4.22$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	t-test	F-test	Sig.	แปลความ
เพศ	-0.072		0.942	ไม่แตกต่าง
อายุ		2.441	0.065	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ		6.115	0.003*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.942	0.145	ไม่แตกต่าง
รับราชการประเภท		1.662	0.175	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่ง	2.724		0.010*	แตกต่าง
อายุราชการ		3.924	0.009*	แตกต่าง
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0.716		0.475	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลางที่มีสถานภาพระดับตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รัับราชการประเภท และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกตามอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี และมากกว่า 45 ปี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสดกับสมรส ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในภาพรวม (Y) (n=290)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร	b	SE	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่	1.334	0.182		7.324	0.000**	
วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X ₁)	0.107	0.051	0.146	2.108	0.036*	2.607
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₂)	0.246	0.067	0.283	3.682	0.000**	3.212
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X ₃)	-0.010	0.052	-0.014	-0.196	0.845	2.982
วัฒนธรรมแบบราชการ (X ₄)	0.336	0.052	0.373	6.504	0.000**	1.793

R = 0.691, R² = 0.477, Adjust R² = 0.470, F = 64.949, Sig F = 0.000, DW = 1.722

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X₁) มีค่า 2.607 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X₂) มีค่า 3.212 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X₃) มีค่า 2.982 และวัฒนธรรมแบบราชการ (X₄) มีค่า 1.793 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee & Lee, 2000, p.704 อ้างถึงในวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ แจกแสงรัตน์ (2564)) และการทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (Autocorrelation) ด้วยค่า Durbin-Watson โดยมีเกณฑ์ในการวัดดังนี้ ค่า DW อยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระต่อกัน ช่วง 2.6-4.0 มีความสัมพันธ์กันในทางลบ ช่วง 0-1.4 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ผลการทดสอบ พบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.722 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์

ภายในตัวเอง การทดสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยส่งผลเชิงบวกและมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 (Adjust R² = 0.470) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X₁) มีค่า B = 0.107 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X₂) มีค่า B = 0.246 และวัฒนธรรมแบบราชการ (X₄) B=0.336 ส่วนวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (X₃) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } Y = 1.334 + 0.107 (X_1) + 0.246 (X_2) + (-0.010) (X_3) + 0.336 (X_4)$$

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.146 (X_1) + 0.283 (X_2) + (-0.196) (X_3) + 0.373 (X_4)$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมแบบราชการ (X₄) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.336 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้งโดยรวมและรายลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นวลลอบ แสงสุข, วไลพรธม อาจารย์วัฒนา (2561) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมในการยึดถือเป็นแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2560) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรซ์วอเตอร์ไค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้ค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard L. Daft (2008) ที่กล่าวว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้วจะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติ ได้แก่ 1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกที่ความต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) หรือความมั่นคง (stability) เพียงไร 2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน

(internal) หรือเน้นภายนอก (external) เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกันได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อรักษาหรือเพิ่มระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ผู้บริหารหน่วยงานควรดำเนินการเพื่อสร้างเสริมรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ผลการวิจัยในประเด็นที่มีความเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นแนวทาง ดังนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในหน่วยงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เช่น ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น
3. ควรเปรียบเทียบอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับลักษณะด้านอื่น ๆ ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- default/files/document/thailand.pdf.
- กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). *ประสิทธิภาพการการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นवलลออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารย์วัฒนา. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ทุนวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บวร ประพตติดี. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร : เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร*. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 5 (2).
- ประยูร อัครบวร (2558). *ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/>
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เถกแสงรัตน์. (2564). *ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4 (1), 76-93. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org>.
- สำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม. *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://op.coj.go.th/th/content/category/detail/id/21/iid/263949>
- สิริวิมล ลือชา. (2556). *อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Daft, R. L. (2003). *The leadership experience* (2nd ed.). Forth worth, TX: Harcourt college publishers.
- Daft, R.L. (2003). *Management* (6th ed.). Washington, DC: Author.
- Lee, C. F., & Lee, A. C. (2000). *Statistic for Business and Financial Economics*. Singapore: World Scientific.
- Peterson, E. and Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.