

ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Opinions of Unit Personnel in Justice Process about Desirable Transformational Leadership and Organizational Climate Affecting Performance Efficiency

บวรรัฐ มาเจริญ* และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ
Borwornrat Majaroen* and Praphan Chaikidurajai

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Human Resource Management, Graduate College of Management, Sripatum University

*ติดต่อผู้เขียน b3em_mini@hotmail.com

ส่งบทความ 17 เมษายน 2562 | แก้ไข 4 มิถุนายน 2562 | ตอรับ 17 มิถุนายน 2562 | เผยแพร่ 1 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง มีประชากรที่อยู่ในกลุ่มวิจัยทั้งสิ้น 1,036 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 289 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน T-test, F-test, LSD และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายด้านพบว่า มีเพียงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ การได้รับการยอมรับ ความผูกพัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study about personal factors that affect performance efficiency 2) to study about transformational leadership that affect performance efficiency 3) to study about organizational climate that affect performance efficiency. The research applied survey methodology and the research instrument were the questionnaires. The population was 1,036 employees of personnel in justice organization. The sample size was 289 employees, calculated the sample size by using Taro Yamane method at 95 percent confidence level. Statistics for data analysis were percentage, frequency, mean, standard division, independent sample T-test, F-test, LSD and multiple regression analysis.

The research results revealed that 1) transformational leadership and category aspects were at a high level. 2) organizational climate and category aspects were at a high level. 3) performance efficiency and category aspects were at a high level. 4) personal factors, gender, age, status, education level, job position, age of employment had no effect on performance efficiency. 5) transformational leadership had an effect on performance efficiency, when considered by category, individualized consideration had an effect on performance efficiency with a statistically significant level of 0.05. 6) organizational climate had an effect on performance efficiency, when considered by category, organizational structure, recognition, commitment had an effect on performance efficiency with a statistically significant level of .05.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, performance efficiency

■ บทนำ

ปัจจุบันโลกพัฒนาไปไกลมาก เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนให้มีการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันได้พัฒนาก้าวสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคใหม่ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยค่านิยม (the values-driven era) ไม่ได้มองผู้รับบริการแบบที่เป็นเป้าหมาย แต่เริ่มที่จะมองในฐานะมนุษย์ที่มีความคิด (mind) จิตใจ (heart) และจิตวิญญาณ (spirit) สามารถแสดงออกถึงความคิดเห็นของตน (two-way communication) ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของตนให้ดียิ่งขึ้นและยังเป็นผู้บอกต่อไปยังผู้รับบริการคนอื่น ๆ ให้รับทราบด้วยเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นเป้าหมาย มาสู่การเป็นเป้าหมายที่ของผู้รับบริการ ความเคลื่อนไหวเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับระบบการบริหารองค์การเพื่อเข้าสู่ยุค 4.0 ให้ทันสมัยไปด้วยเช่นกัน ในขณะที่ประเทศไทยได้ก้าวสู่ยุค AEC เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำของแต่ละองค์การจะต้องปรับตัวเองในหลาย ๆ ด้าน เช่น สโตร์การนำ การบริหารข้อมูล การสื่อสารในสายงานบังคับบัญชา เครือข่ายภายในและภายนอกองค์การ การสร้างพันธมิตร รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายในการขับเคลื่อนไปข้างหน้า เพื่อให้้องค์การที่ตนบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการตอบสนองผู้รับบริการอย่างตรงเป้าหมายมากขึ้น (ธชเศรษฐ์ คักดีกมลภัสร์, 2560)

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2561) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ว่าด้วยการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็วปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

ในการเตรียมความพร้อมต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ในการนี้หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนาดใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560)

ศาลยุติธรรมจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์การศาลยุติธรรม และตอบสนองบริบทของการเปลี่ยนแปลง อันจะทำให้ศาลยุติธรรมสามารถอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง จากยุทธศาสตร์ E (excellence organization) เพิ่มศักยภาพองค์การสู่ความเป็นเลิศ เป้าประสงค์ คือ ศาลยุติธรรมมีระบบงานตุลาการ ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรม ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และระบบงานวิชาการ ที่มีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วิระพล ตั้งสุวรรณ, 2560)

ในองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บังคับบัญชากับฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์การตามที่ Gilmer (1991, p. 135) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership) ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (power) ที่ได้จากตัวของผู้นำเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับคำกล่าวของ Richard และ Greenlow (1961) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เป็นความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งหมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่พรณนาถึงองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การ (Halpin, 1966) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Litwin และ Stringer (1968) ว่า บรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความมีอิสระงานที่ทำหาย การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม องค์การให้การสนับสนุน การมีทรัพยากร

ที่เพียงพอ เป็นต้น ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ดีจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน เกิดความไว้วางใจในองค์การ มีความเปิดเผยกันมากขึ้นระหว่างกัน ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพทำให้องค์การเกิดการพัฒนาด้านทางกลับกันหากบรรยากาศไม่ดีหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความไม่สบายใจ เบื่อหน่าย ท้อแท้หมดกำลังใจ เกิดความเครียด ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความรักความสามัคคี มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ (สมคิด บางโม, 2540, น. 185)

องค์การทุกองค์การย่อมต้องการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จนี้ก็คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการพัฒนาและคุณภาพ การเป็นที่ยอมรับจากองค์การอื่น ๆ และการบ่งชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด นั่นคือ การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ว่าระดับต่ำสุดหรือสูงสุด ทำให้ทราบถึงระดับการทำงานของตนเองและส่วนงานที่ต้องปรับปรุง อีกทั้งยังช่วยประเมินความสามารถจากการพัฒนาในการทำงาน และแสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่ง ความอ่อนแอ ความมั่นใจที่เพิ่มขึ้น และความพยายามในการปรับปรุงอื่น ๆ (Schuitz, 1970, อ้างถึงใน เกียรติคุณ วรกุล, 2545, น. 8-9) อย่างไรก็ตาม การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การ ที่จะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่องค์การกำหนดโดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นวงจรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยการประเมินเป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือองค์การว่าเป็นอย่างไร (กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง, 2553, น. 4) ระบบประเมินผลตัวบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ปราศจากอคติใด ๆ เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต การจดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (พัฒนชัยกุลสิริสวัสดิ์, 2551, น. 42)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารของหน่วยงาน เป็นข้อมูลประกอบในการปรับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อไป

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

■ กรอบแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1993) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นจากเดิม กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้นำกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมาใช้ตั้งเป็นเป้าหมายด้วยการให้รางวัลต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเมื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พรสวรรค์หรือคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล เป็นรูปแบบของอิทธิพลที่บุคลากรในสังกัดรับรู้ว่าผู้บริหารมีลักษณะพิเศษในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ผู้นำจึงเปรียบเสมือนวีรบุรุษที่เกิดในช่วงเวลาภาวะวิกฤต ผู้นำยังดึงดูดใจให้ผู้ตามเชื่อในวิสัยทัศน์และยอมรับว่าผู้นำมีความสามารถพิเศษแตกต่างจากผู้อื่น อีกทั้งผู้บริหารจะต้องวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชมพร้อมยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบังคับบัญชา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจหรือ
บันดาลใจทำให้ปฏิบัติตามใช้ความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะ
ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความกล้าของ
ผู้บริหารในการแสวงหาความท้าทายใหม่โดยไม่ยึดติดกับ
สถานภาพเดิม โดยการยึดหลักเหตุผล และสร้างความมั่นใจ
ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัด

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง หลัก
ปฏิบัติเกี่ยวกับการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น โดยมนุษย์จะ
ตระหนักรู้ถึงนิยามตนเองแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
ในฐานะปัจเจกบุคคล (individual) คู่ความสัมพันธ์ (relationship
partners) หรือสมาชิกของกลุ่ม (group members) ความเข้าใจ
เกี่ยวกับตนเอง โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องให้โอกาส โดยคำนึง
ถึงความสามารถของบุคคล เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานเกิด
ความมั่นใจและพร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer
(2002) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของ
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งบุคลากรในที่
ทำงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และมีอิทธิพล
ต่อแรงจูงใจหรือพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความคิดใหม่
ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การที่ได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อ
การดำเนินงานของบุคลากร มีการกำหนดความรับผิดชอบ
ของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจแก่
บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อ
ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การมีโครงสร้างที่
ชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของ
บุคลากรต่อองค์การว่าได้มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทาง
ในการปฏิบัติงาน สำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เพิ่มสูงขึ้น

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อ
องค์การว่าจะได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจ มีการมอบหมาย
ภาระความรับผิดชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากร
ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีความเอาใจ
ใส่ในงาน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร
อย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวติชม ยกย่องชมเชยและให้รางวัล
เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

5. การให้การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การว่าจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจาก
องค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ
เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ

6. ความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อ
องค์การที่มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความผูกพันและความ
ภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
และความสำเร็จขององค์การร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
Peterson และ Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสามารถประเมินได้จากความ
สามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

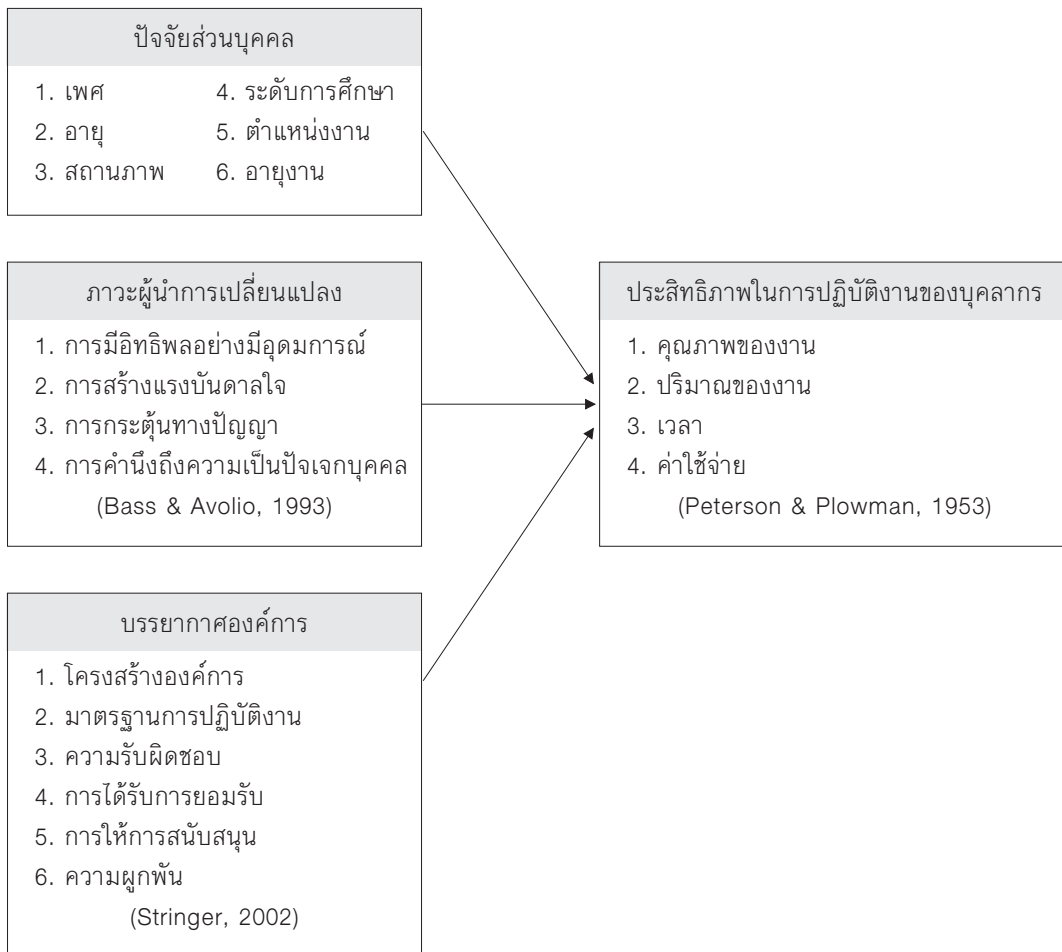
1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้องของงาน
ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ความละเอียดรอบคอบ และความประณีตของบุคลากร

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของงานที่ออกมา
ในงานปกติหรืองานประจำ ระดับของผลงานที่วัดออกมาใน
เรื่องของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนดที่บุคลากร

3. เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็ว มีความ
เหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน
หรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด โดยยังได้รับผลงานตาม
ที่ต้องการ

■ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิกอบแนวคิดการวิจัย

■ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

■ วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง จึงมีประชากรที่อยู่ในกลุ่มวิจัยทั้งสิ้น 1,036 คน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการ ได้แก่ หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่ม (ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับชำนาญการ) หัวหน้างาน (ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญงาน) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (ลูกจ้าง/พนักงานราชการ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ

Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 289 คน

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{1,036}{1+1,036 \times (0.05)^2}$$

n = 289.21

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling)

โดยมีวิธีคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{ตัวอย่างบุคลากรแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรแต่ละกลุ่ม} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

แทนค่าตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ		จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	หน่วยที่ 1	58	16
2	หน่วยที่ 2	51	14
3	หน่วยที่ 3	28	8
4	หน่วยที่ 4	43	12
5	หน่วยที่ 5	40	11
6	หน่วยที่ 6	8	2
7	หน่วยที่ 7	48	13
8	หน่วยที่ 8	21	6
9	หน่วยที่ 9	34	9
10	หน่วยที่ 10	57	16
11	หน่วยที่ 11	23	6
12	หน่วยที่ 12	40	11
13	หน่วยที่ 13	39	11

ลำดับ		จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
14	หน่วยที่ 14	37	10
15	หน่วยที่ 15	19	5
16	หน่วยที่ 16	39	11
17	หน่วยที่ 17	52	15
18	หน่วยที่ 18	26	7
19	หน่วยที่ 19	40	11
20	หน่วยที่ 20	59	16
21	หน่วยที่ 21	50	14
22	หน่วยที่ 22	26	7
23	หน่วยที่ 23	29	8
24	หน่วยที่ 24	41	11
25	หน่วยที่ 25	24	7
26	หน่วยที่ 26	50	14
27	หน่วยที่ 27	21	6
28	หน่วยที่ 28	33	9
	รวม	1,036	289

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยซึ่งเป็นรูปแบบข้อคำถามปลายปิด (close ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (checklist) แบบ nominal scale และ ordinal scale ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบ interval scale ลักษณะ likert's scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ (แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้พัฒนามาจาก เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านแล้ว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นแบบ interval scale ลักษณะ likert's scale ประกอบด้วยข้อความ 18 ข้อ (แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้พัฒนามาจากเบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านแล้ว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ เป็นแบบ interval scale ลักษณะ likert's scale ประกอบด้วยข้อความ 8 ข้อ (แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้พัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, 2561) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านแล้ว

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามของกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.971 บรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.954 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 0.956 สามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

การรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เรียนผู้อำนวยการของสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำภาค 3 ในการขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำภาค 3 จำนวน 289 คน
2. ดำเนินงานตามระบบและส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำภาค 3 โดยกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ และ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน

1. t-test (independent sample test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. f-test หรือ one way anova ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกรณีที่พบปัจจัยที่มีผลใช้ LSD เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อไป

3. multiple regression ใช้วิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

■ ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

2. อายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุ 45 ขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 35 ปี-น้อยกว่า 45 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุระหว่าง 25 ปี-น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

3. สถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

4. ระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็น

ร้อยละ 41.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

5. ตำแหน่งงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

6. อายุงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุงาน 10 ปี-น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 บุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และบุคลากรที่มีอายุงาน 1 ปี-น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.710 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.743 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.788 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.684 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.816

บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.610 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.636 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.695 ด้านการให้การสนับสนุนที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.751 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.688 ด้านความรับผิดชอบที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670 และด้านการได้รับการยอมรับที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.722

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.564 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพงานมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.662 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 ด้านเวลาที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.665 ด้านปริมาณของงานระดับค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.614

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 0.582 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 33.0 การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.46208 และพบว่า มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($p\text{-value}=0.000$, $\beta=0.397$) ที่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 33.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 67.0

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 0.744 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 54.4 การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.38114 พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($p\text{-value}=0.000$, $\beta=-0.243$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($p\text{-value}=0.041$, $\beta=0.179$) และด้านความผูกพัน ($p\text{-value}=0.000$, $\beta=0.763$) ที่ส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ร้อยละ 54.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 45.6

■ อภิปรายผล

การวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานศึกษาของ รสลิน เจริญเจริญ (2550) และ ดิเรก อัสถิ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่ต้องบริหารงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานทางวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือการสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภาระหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงเป็นพันธกิจที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกระดับตำแหน่ง ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีรวมทั้งพร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การอย่างลุล่วง อันไปสู่เป้าหมายสำคัญ คือ การอำนวยความสะดวกการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและสร้างโอกาสความเสมอภาค เท่าเทียมกันทางสังคม และการเข้าถึงกระบวนการของศาลยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของ สายไหม ดาบทอง (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนใหญ่มิทธิพลต่อบุคลากร ผลักดันและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 เป้าประสงค์ คือ ยึดมั่นการอำนวยความสะดวกด้วยหลักนิติธรรม ยกย่องมาตรฐานระบบงานศาลยุติธรรมสู่ระดับสากล เพิ่มศักยภาพ

องค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเพิ่มความเชื่อมั่นศรัทธาในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม จึงมีผลทำให้ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น

3. บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของ กิติพัฒน์ ต้นตสุรฤกษ์ (2553) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสถานที่ราชการให้มีความสะอาด ร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติงาน เช่น มีที่จอดรถเพียงพอต่อความต้องการ ภายในหน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น มีระบบอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว มีโต๊ะทำงานประจำ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตร ไม่ขัดผลประโยชน์กัน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรมาเป็นอันดับแรก เช่น การรับฟังและยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างบรรยากาศต่อการปฏิบัติงานภายในได้ดีที่สุดอีกทางหนึ่ง

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมากทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ได้รับ เวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ปริมาณงานที่ได้รับต้องเหมาะสมกับเวลา และค่าใช้จ่าย

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานศึกษาของ เปมิกา ทรัพย์สง (2555) ที่พบว่า การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน อาจเป็นไปได้ว่า สำนักงานศาลยุติธรรมมีนโยบายที่สนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและความเหมาะสมได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาก็ให้คำแนะนำอย่างเต็มที่ บุคลากรจึงมีความรู้สึกไว้นือเชื่อใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

6. บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานศึกษาของ พิโชติ บำรุงไทย (2553) ที่ศึกษาโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน แต่เนื่องจากค่า $B = -0.243$ หมายความว่า เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง 0.243 หน่วย อาจเนื่องมาจากโครงสร้างเอื้อต่อการ

ดำเนินงานของบุคลากรน้อย ไม่มีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ไม่มีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ขาดการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ชัดเจน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

7. บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรจะรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่ การให้รางวัล หรือการตำหนิและการถูกกลองโทษ การยอมรับในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการถูกตำหนิ การยอมรับในระดับต่ำหมายถึงการที่ปฏิบัติงานได้ดีแต่รางวัลที่ได้รับนั้นไม่มีความแน่นอน กล่าวได้ว่า สำนักงานศาลยุติธรรมมีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในงาน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวติชม ยกย่องชมเชยและให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

8. บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุธรรม อัครศักดิ์สกุล (2549) ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานศาลยุติธรรมมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ การกระตุ้นการสร้างระบบความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร การสร้างความมั่นใจของบุคลากรในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ การช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และการส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว โดยการประชุมชี้แจง การนิเทศ กำกับ ติดตาม

2. โครงสร้างองค์การควรระบุให้ชัดเจนถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจในคำสั่งอย่างถี่ถ้วน มีการสื่อสารจากผู้บริหารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการตอบสนองนโยบาย

3. ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย โดยเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน ซึ่งเป็นการ

ประเมินเบื้องต้นถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมทำให้เกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและยังสามารถทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ยังเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายอีกด้วย

4. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานและมีความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว มีการให้รางวัลหรือกล่าวชมอย่างจริงใจ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ขององค์การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นใจกับบุคลากรและเพื่อนร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยการแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการปฏิบัติงาน

6. ผู้บริหารควรจะพัฒนาให้ บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานหรือช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในแง่ของการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตัวในองค์การ เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง. (2553). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กิตติพัฒน์ ต้นตสุรฤกษ์. (2553). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเล็กทรอนิกส์* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดิเรก อัสถิ. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเยื่อและกระดาษในเขตภาคกลาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธชเศรษฐ์ ศักดิ์กมลภัสร์. (2560). *50 จุดพลิก สู่ยอดผู้นำ 4.0*. กรุงเทพฯ: สมาร์ท โฟล์.

- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เปมิกา ทรัพย์สง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้, นครศรีธรรมราช.
- พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์. (2551). *การนำองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- พิโชติ บำรุงไทย. (2553). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รสลิน เจียมเจริญ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วีระพล ตั้งสุวรรณ. (2560, กันยายน 28). *แผนยุทธศาสตร์* ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564. สืบค้นจาก <https://www.coj.go.th/home/strategic.html>
- สมคิด บางโม. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สายไหม ดาบทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556, พฤษภาคม 1). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2561)*. สืบค้นจาก http://www.cpd.go.th/cpdth2560/images/document/text_yutasad_2.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560, กรกฎาคม 20). *ระบบราชการ 4.0*. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>
- สุธรรม อัครศักดิ์สกุล. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Gilmer, H. V. B. (1991). *Human relations in supervision: Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmillan Company.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Richard, M. D., & Greenlow, P. S. (1961). *Management and decision-making*. Homewood: Richard Irwin Inc.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Haper International Edition.