

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7

The Relationship between the Organizational Culture and
Working Performance of Personnel at Bureau of General Administration
of the Court of Appeal Region 7

สุนันท์ วัฒนพิทักษ์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยพร รัตนเศรษฐ์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร (2) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 โดยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านคุณภาพการให้บริการ ตามลำดับ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** อาจารย์ที่ปรึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.719, 0.820, 0.819$ และ 0.759 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ผลการปฏิบัติงาน

บทนำ

ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่ใช้อำนาจอธิปไตยฝ่ายตุลาการในการอำนวยความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพให้แก่ประชาชนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ว่าด้วยภารกิจหลักสำคัญ คือ ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรม เพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม โดยศาลยุติธรรมตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มีอยู่ทั่วราชอาณาจักร ระบบศาลยุติธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา โดยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ภาค เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน โดยหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ จะมีหน่วยงานธุรการซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมถึงเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 6 ดังนั้นเพื่อให้งานธุรการของศาลยุติธรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการศาลยุติธรรมและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นประจำทุกปี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาตรา 45 และมาตรา 48 – 49 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อให้สำนักงานศาลยุติธรรมสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน

นอกจากสำนักงานศาลยุติธรรมจะมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาปัจจัยทางด้านการส่งเสริมงานตุลาการ โดยมีหน่วยงานธุรการเป็นแรงขับเคลื่อนแล้ว ในปัจจุบันองค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยตามแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Schein (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธขององค์กรอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์กรจำเป็นต้องผ่านการทดสอบตามกาลเวลาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรใน

องค์กรว่าสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอดขององค์กร จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว วัฒนธรรมจึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้น วัฒนธรรม องค์กรจึงมีความสำคัญสมควรที่จะได้รับการบริหารจัดการอย่างถูกต้องและใกล้ชิด การกำหนดทิศทางและ เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน ย่อมจะนำไปสู่การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่าง เป็นรูปธรรม พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และ การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรม ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การบริหารของสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ตระหนักว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรและความสำเร็จขององค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน การค้นพบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะช่วยให้องค์กรมี ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่การ พัฒนาการปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนัก

อำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำ ศาลอุทธรณ์ภาค 7

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารุ่นนี้ มุ่งเน้นการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรตามแบบของ ดาฟท์ (Daft,2002) ซึ่งประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ในส่วนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของศาลยุติธรรมและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งครอบคลุมถึงบทบาทหน้าที่ที่ศาลต้องปฏิบัติตามนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 - 2564 โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ จำนวน 4 ด้าน คือ (1) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (2) ด้านคุณภาพการให้บริการ (3) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (4) ด้านการพัฒนาองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่ และระยะเวลา

ศึกษาภายในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 โดยทำการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2562

ขอบเขตด้านประชากร

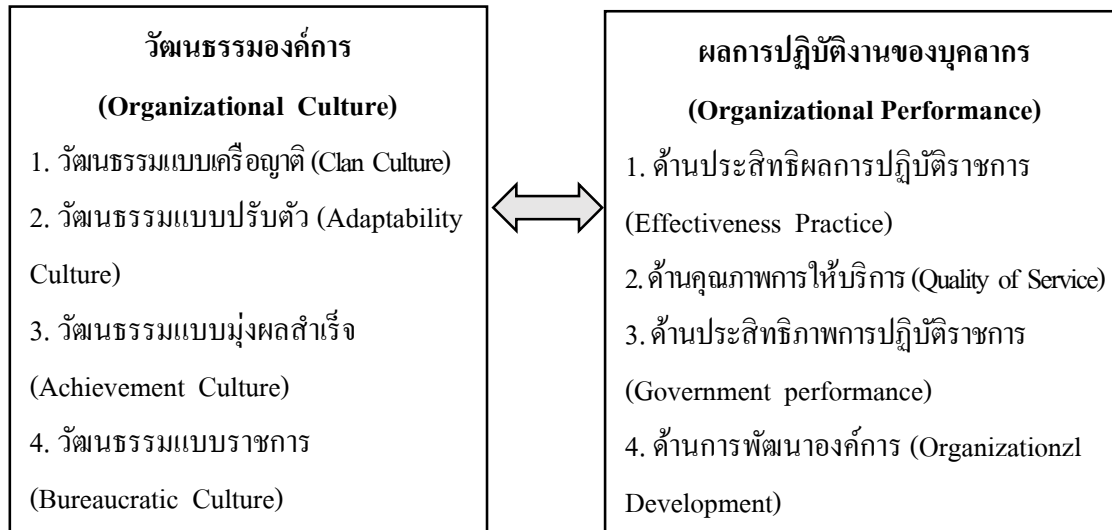
ประชากรในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 จำนวนทั้งหมด 74 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการศึกษามาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ดียิ่งขึ้น
2. หน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร
3. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้นำไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ประชากร และตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 จำนวนทั้งหมด 74 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และส่วนงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การประเมิน 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตั้งคำถามในรูปแบบปลายปิด โดยการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

และผู้ศึกษาเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการในการตอบ และ ตรวจสอบความถูกต้องหลังจากได้รับคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สังคมศาสตร์ เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ กับผลการปฏิบัติงานใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) การทดสอบสมมติฐานใช้ สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's product moment correlation เพื่อวิเคราะห์หา สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้เกณฑ์การอธิบายระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) 5 ระดับ คือ ความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่มีความสัมพันธ์/หรือมีความสัมพันธ์น้อยมาก

สรุปผลการศึกษา

1. วัฒนธรรมองค์การของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร ผล การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ทั้ง 4 รูปแบบ โดยการหา ค่าความถี่ร้อยละ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยมีวัฒนธรรมองค์การแบบ ราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.49 รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 4.27 วัฒนธรรม องค์การแบบเครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 4.25 และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 4.19 ตามลำดับ

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 โดยในมิติของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาล อุทธรณ์ภาค 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 4.39 ด้านการพัฒนาองค์การ คิดเป็นร้อยละ 4.32 และด้านคุณภาพการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 สรุปผลได้ว่า

(1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = 0.719$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.820$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.819$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = 0.759$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ แต่เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่องค์การถูกครอบงำด้วยระบบราชการมาเป็นระยะเวลาช้านาน ทำให้แนวคิดและวิถีปฏิบัติต่าง ๆ อาจจะยังคงยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งจากผลการศึกษาแม้จะแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่วัฒนธรรมแบบราชการก็นับว่าตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างล่าช้า เนื่องจากการที่บุคลากรทำงานตามระเบียบแบบแผนและคำสั่ง ทำให้ไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจขาดอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งอาจทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของเมทีนี คงเจริญ (2561) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเป็นวัฒนธรรมรอง

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 พบว่าผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมานิตย์ เมธานุภาพ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 รายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบผลการ

ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานมุ่งมั่นอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด การให้บริการในหน่วยงานมีมาตรฐาน สะดวก และรวดเร็ว เป็นธรรมต่อคู่ความที่มาศาล โดยหน่วยงานมุ่งเน้นหลักการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างระบบบริการครบวงจร (One Stop Service) เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด และงานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron (2005, อ้างถึงใน สมจินตนา คุ่มภัย, 2553) ที่กล่าวว่า แนวคิดเชิงระบบ (The Systems Approach) เป็นการให้ความสำคัญแก่เป้าหมายและวิธีการ (Means) ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีสมมติฐานว่าองค์การประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากระบบย่อยระบบใดระบบหนึ่งทำงานไม่ดี จะกระทบต่อการบริหารงานทั้งหมด ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องใส่ใจและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับปัจจัยแวดล้อมขององค์การ เช่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า

3. การทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ($r = 0.719$) ทั้งนี้สืบเนื่องจากการที่ภารกิจแต่ละด้านของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดนั้น ต้องใช้การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานค่อนข้างมาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสสร้างสรรค์และทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีร่วมกัน ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Ouchi (1981) ที่พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration) รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือร่วมใจ ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบญี่ปุ่นเช่นนี้ทำให้องค์การเปรียบเหมือนครอบครัวใหญ่ โดยที่ผู้นำขององค์การมีหน้าที่เหมือนบิดามารดาที่ทำหน้าที่ให้ทั้งคำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนกลุ่มพนักงานจะทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) มีความอบอุ่น ใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนพี่น้อง ซึ่งวัฒนธรรมแบบเครือญาตินี้ ทำให้มีความยืดหยุ่นภายในองค์การสูง

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.820$) ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ภารกิจหลักของสำนักงานศาลยุติธรรมมุ่งพัฒนาระบบงานในแผนกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและผลงความยุติธรรมให้แก่ประชาชนเป็นสำคัญ อีกทั้ง พยายามนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของประธานศาลฎีกาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ภายในหน่วยงานอันจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อการเข้ารับบริการของประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาองค์การไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งเป็นการปฏิรูปในลักษณะองค์รวม ที่เน้นการทำงาน โดยวัดผลสัมฤทธิ์ มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส มีการบริหารงานที่รวดเร็ว โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ ด้วยการกระตุ้นข้าราชการให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดรูปแบบการเรียนรู้ผ่านการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี องค์การสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการวิจัยของวัฒนา โยธา (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.819$) โดยสามารถอธิบายได้ว่าสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ต้องรับผิดชอบด้านผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเชิงรุก และให้ความสำคัญกับความสำเร็จ เพื่อผดุงความยุติธรรม การปฏิบัติงานในรูปแบบของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนี้ ผู้บังคับบัญชาได้เน้นไปที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น มีความคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง ทำให้บุคลากรตื่นตัว และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมีภารกิจเป็นตัวเชื่อมบุคลากรเข้าด้วยกัน การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจึงอยู่ในระดับที่สูง สอดคล้องกับคุณัญญา สัจจวีระกุล (2561) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กรณีศึกษา ผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 แบบ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยแบบที่มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.759$) สามารถอธิบายได้ว่า แม้สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ส่งถึงกันรวดเร็วแล้วก็ตาม แต่สำนักงานศาลยุติธรรมได้เป็นหน่วยงานราชการที่มีการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนานถึง 137 ปี ทำให้ระบบราชการได้หยั่งรากลึกจนยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย และบุคลากรมีระเบียบวินัยของการทำงาน การยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับสุภารัตน์ อ่อนละเอียด (2551) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การหลักเป็นแบบวัฒนธรรมราชการ กล่าวคือ ลักษณะเด่นขององค์การมีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้บริหารองค์การมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและเน้นการกำกับควบคุม มอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา ในวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ อาจทำให้ลักษณะภายในขององค์การจะมีความยืดหยุ่นต่ำ การดำเนินการล่าช้า และสามารถ

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก ซึ่งขัดแย้งกับโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในองค์การของราชการขนาดใหญ่ เช่น สำนักงานศาลยุติธรรมนั้น วัฒนธรรมแบบราชการยังคงมีคุณประโยชน์และส่งผลดีต่อองค์การ เช่น การเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้นยศ และลำดับอาวุโสในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความจงรักและเทิดทูนองค์การ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีส่วนทำให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลยุติธรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของทางราชการได้ด้วยดี ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การแบบราชการจึงยังคงมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ ดังนั้นหน่วยงานควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมเพื่อเสนอความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดการพัฒนารวมถึงการเปิดรับสิ่งใหม่ เพื่อเป็นการสร้างจุดแข็งให้กับหน่วยงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 เป็นองค์การหนึ่งของภาคราชการมีความจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการได้ตอบ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการให้บริการ เพื่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจต่อผู้เข้ารับบริการสูงสุด ควรมีการปรับปรุงปัจจัยหลักของการบริการ ได้แก่ (1) บุคลากรผู้ให้บริการ (People) โดยผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้บริการได้แบบครบวงจร สามารถตอบคำถามหรือชี้แจงผู้มารับบริการได้อย่างรวดเร็ว อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ประชาชน (2) สถานที่ให้บริการ (Place) โดยจัดเครื่องใช้สำนักงานให้อยู่ภายในห้องเดียวกัน เพื่อให้บริการได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และครบวงจร (3) กระบวนการให้บริการ (Process) โดยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ง่าย (Work Simplification) โดยการตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป โดยมีมาตรฐานที่ถูกต้องเพื่อความรวดเร็ว การจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสมทำให้เกิดความสอดคล้องกัน ปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสร้างอุปกรณ์ช่วยให้

ทำงานได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น สะดวกขึ้น จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งหลักการดังกล่าวทำให้เกิดผลการบริการที่ดีและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์การแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

2. ควรศึกษาในมิติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ให้สอดคล้องกับหน่วยงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. อาจมีการศึกษาวิจัยในบริบทเดิมอีกครั้งเมื่อเวลาผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว เพื่อศึกษาว่า ผลการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปอีกหรือไม่ เพียงใด

เอกสารอ้างอิง

คุณัญญา สัจจวิระกุล. (2561). วัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร กรณีศึกษาผู้แทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

มานิตย์ ฌษานุกาพ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วัฒนา โยธา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สมจินตนา คุ่มกัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา
รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุดารัตน์ อ่อนละเอียด.(2551). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Ouchi.(1981).W.G. **Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Addison-
Wesley Pub (SD).

Schein (1990). E. H. **Organization Culture**. American Psychologist. 45 (February).