

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เพื่อความสำเร็จขององค์กร

Corporate Culture Quality of Life at work and Self-Efficacy that
Affects Operational Efficiency for the Success of the Organization

¹พกามาศ เจียกสูงเนิน และ ²ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ
1Pakamas Jiaksungnoen and ²Taninrat Rattanapongpinyo

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand.

E-mail: ¹pakamas_p@silpakorn.edu, ²taninrata@gmail.com

Received March 15, 2023; Revised May 25, 2023; Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของ Robbins (1994) Huse and Cumming (1985) และ Banddura (1977) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 300 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการนำตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การรับรู้ความสามารถตนเอง; ความสำเร็จขององค์กร

Abstract

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

1. Organizational Culture, Quality of Work Life and Perceived Self-Efficacy affecting the performance of personnel at the statistical significance level of 0.05.
2. Personnel performance, success of the work and working behavior affecting the success of the organization at 96.7% at the statistical significance level of 0.05.

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

Keywords: Organizational Culture; Quality of Work Life; Perceived Self-Efficacy; Success of the organization

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับร่วมกัน เป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งในองค์กรถือว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยด้านหนึ่งที่สามารถในเชิงการแข่งขัน (competitive advantage) ที่ยั่งยืนได้ และเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นอยู่ของบุคคลภายในองค์กรและเป็นแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับ โดยที่สมาชิกทุกคนยอมรับร่วมกันและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ซึ่งสิ่งนี้เป็นที่สร้างสรรค์ที่จะทำให้เป็นหนึ่งเดียวกันและมีความสุข มีแรงผลักดัน ให้กล้าแสดงออก มีความหวังดีและรักต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่อการแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ความสำเร็จขององค์กร อาจขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมขององค์กรและมีการปรับเปลี่ยนเมื่อจำเป็น เพื่อให้สัมพันธ์กับสิ่งรอบ ๆ องค์กร เพราะทุกองค์กรมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ดังนั้น วัฒนธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดความพอใจกับพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาของ Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2009) ที่ได้พบว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสำเร็จขององค์กร ขึ้นกับบุคลากรเป็นสำคัญ รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นทั้งผู้ออกแบบ ผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือ ให้พลังสร้างสรรค์

จากบุคคลผู้องค์กร มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการพัฒนาและให้มีบรรยากาศเปิด และภายในองค์กร มีการทำงานเชิงรุกเพื่อนำไปสู่ความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้า และความได้เปรียบต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืน (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

ในขณะที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกิดผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในการทำงานด้วยที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นาวิ อุดร, 2561) ดังที่ Huse & Cummings (1985) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีความสุขของผู้ปฏิบัติ เป็นผลจากการมีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Drafke & Kossen (2002) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพราะทำให้บุคคลนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าตนมีความสามารถในการกระทำงานนั้นหรือสามารถบ่งบอกพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ ถ้าบุคคลนั้นสามารถรับรู้ความสามารถของตน และสามารถประเมินค่าของผลพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติลงไปแล้วทำให้เกิดความคุ้มค่า บุคคลนั้นสามารถเลือกทำพฤติกรรมนั้น ต่อไปได้ แต่ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองซึ่งจะมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมแต่ละสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย (Bandura, 1977) และ Bandura (2004) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ต้องการศึกษเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อให้ประสิทธิผลสำเร็จจนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในโลกแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรไปใช้ในการวางแผน และพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสามารถนำไปใช้ในธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สามารถสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. การรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สร้างหรือหลอมร่วมกันทำให้คนในองค์กรเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรโดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวที่กำหนดหรือทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ ดังเช่น Gordon (1999) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อปฏิบัติที่เกิดภายในองค์กรที่เป็นสิ่งที่ทำ และสิ่งต้องห้ามโดยสมาชิกในองค์กรต้องร่วมกันกับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ขณะที่ Newstrom and Davis (2002) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดให้พนักงานปฏิบัติ หรือระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน และ Cumminings & Worley (2009) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมุติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบองค์กร ซึ่งมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลได้นั้น บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจที่จะทำสิ่งต่างๆให้เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงามตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ กลายเป็นองค์กรที่มีความเจริญอย่างยั่งยืนจึงเป็นวิถีทางที่คนในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดยึดถือประพฤติปฏิบัติและทำงานร่วมกัน Daniel R. Denison (1990) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ การจรรโลงรักดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร การวางตัวให้คงที่ในองค์กร เพื่อจะให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี และมีการกำหนดเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ในองค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมที่ดียอมส่งผลต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อยพัฒนาขึ้นเป็นลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการในลำดับขั้นได้รับการตอบสนองแล้วจะลดแรงผลักดันลงในขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งบุคคลไม่พอใจและเกิดเป็นความเครียดขึ้น และสามารถทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นไม่เป็นไปตามที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแล และใช้กระบวนการที่เหมาะสมในการทำให้บุคลากรได้ทำตามที่ต้องการของเขา แนวคิดสำคัญของเขาในการศึกษาด้านการจูงใจและได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจและองค์ประกอบส่งเสริมหรือปัจจัยค้ำจุน บางครั้งจึงเรียกทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบกระตุ้นหรือการจูงใจ เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรรักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานได้สำเร็จและมีผลงานที่ดี ซึ่งมีทั้งความสำเร็จ การยอมรับ งานที่ทำ และความรับผิดชอบ 2) องค์ประกอบส่งเสริมหรือการค้ำจุน เป็นการค้ำจุนให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานให้สม่ำเสมอ แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ภายใน ทำให้เกิดความไม่พอใจการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล และทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจร่างกายและความรู้สึกที่ดีบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะคือ 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล 2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคมแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้น เป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทำงานให้สำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยปฏิบัติงานแบบเต็มใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

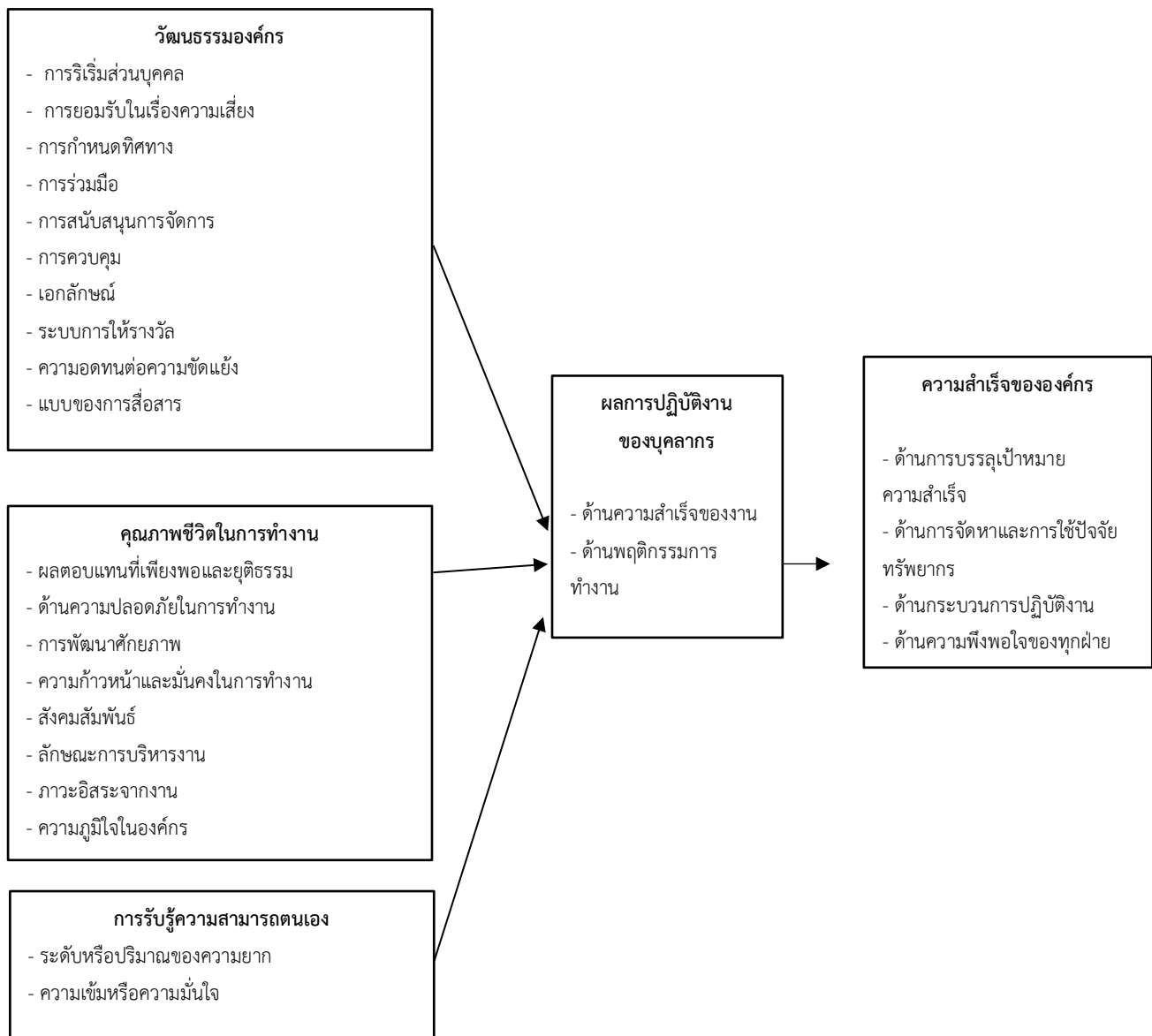
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถโดยเฉพาะเจาะจงของตนเอง นำมาซึ่งการแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคลมีความเกี่ยวข้องทางบวกกับพฤติกรรมส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อการเลือกกระทำรูปแบบความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่ง Bandura (1997) ได้กล่าวว่า ความสามารถของตนเอง มีผลที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถทำงานตามพื้นฐานได้ พฤติกรรมของมนุษย์จำเป็นต้องมีการนำสิ่งต่าง ๆ มาช่วยเสริมแรงให้ตรงตามเงื่อนไข เช่น สภาพแวดล้อม กลุ่มสังคม การทำงานมานาน เป็นสิ่งที่บุคคลได้หลอมรวมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ สาเหตุของลักษณะที่เกิดขึ้นตามการเรียนรู้พบว่า เป็นการปรับเปลี่ยนบุคลิกของคนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวร่วมด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงมุ่งมั่นที่จะนำเสนอวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการวางแผน และพัฒนาบุคลากรของสำนักศัลยศาสตร์ประจำภาค 7 และสามารถสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีของ Robbins (1994), Huse and Cumming (1985), Banddura (1977), อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2555) และ สมใจ ลักษณะ (2543) ที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ ศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประชากร คือ บุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 22 ศาล มีจำนวนทั้งหมด 898 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2564) กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ทั้งหมด 22 ศาล ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มอย่างมีสัดส่วน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของประชากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้ง 22 ศาล จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Robbins (1994), Huse and Cumming (1985), Banddura (1977), อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจนุกร (2555) และสมใจ ลักษณะ (2543) ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha มีค่าในภาพรวมเท่ากับ 0.898 โดยมีค่าน้อยสุดอยู่ที่ 0.793 และสูงสุดเท่ากับ 0.881 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้ รวบรวมข้อมูลโดยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (x_2) ด้านการกำหนดทิศทาง (x_3) และด้านการร่วมมือ (x_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 78.00 สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 2.168 + 0.259 X_3 + 0.134 X_2 + 0.092 X_4$

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาศักยภาพ (x_3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (x_4) ด้านลักษณะการบริหารงาน (x_6) และด้านภาวะอิสระจากงาน (x_7) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 48.40 สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 2.804 + 0.356 X_4 + 0.218 X_3 + 0.158 X_7 + 0.097 X_6$

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ (x_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 40.90 สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 3.040 + 0.202 X_2$

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.70 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b ₀	β ₀		
ค่าคงที่	0.608		12.862	0.000
ด้านความสำเร็จของงาน (x ₁)	0.058	0.058	4.142	0.000
ด้านพฤติกรรมการทำงาน (x ₂)	0.807	0.944	67.090	0.000
F – value, F – Prob	4328.611	0.000		
r, R square,	0.983	0.967		
R – square Adjusted	0.967			
Std. Error of the Estimate	0.05765			

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย ในขณะที่องค์กรยังมีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ร่วมกันทำกิจกรรม เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานงานและร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทุระ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน รวมทั้งให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างมีอิสระ ทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Barnett (2003) พบว่า ตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงกว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่า อายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพพึงใจได้ ในการทำงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน

การทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้สามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ เพื่อในอนาคตองค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น ในขณะที่องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว ทั้งองค์กรยังไม่เรียกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด ปริมาณงานที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และบุคลากรเองยังได้เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและ นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร และยิ่งสอดคล้องกับงานของ นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) พบว่า บุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

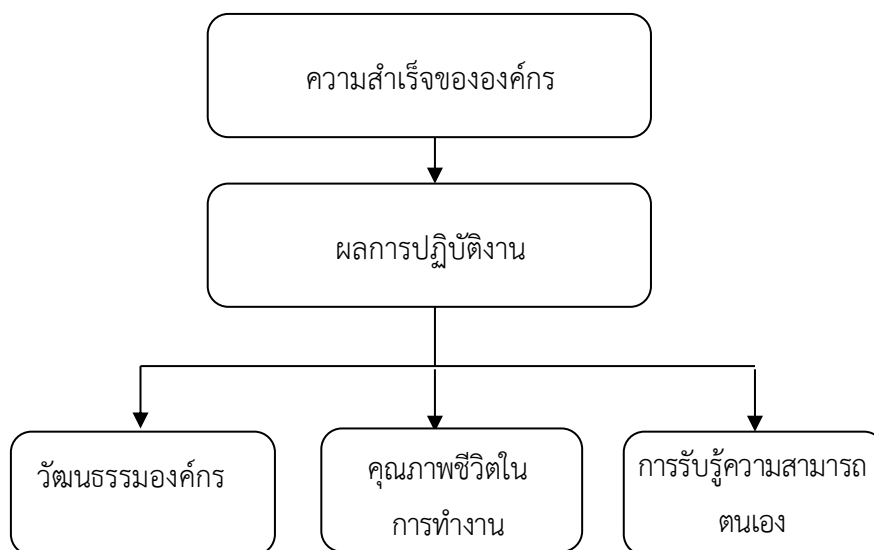
3. การรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในจะมีคนกลางสามารถพูดไกลเกลี่ยให้บุคลากรที่ร่วมงานกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทั้งหมดยังมั่นใจว่าสามารถช่วยบริหารองค์กรให้มั่นคงได้ ซึ่งลักษณะนี้ถือเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและยังรวมถึงภายในสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรนั้นด้วย และบุคลากรยังสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อทำให้การการปฏิบัติงานของตนเองสำเร็จขึ้นตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรทั้งยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานของปราณี ใจบุญ (2561) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอน และพฤติกรรมการสอนของครู มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอนสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 25.60 และครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสอนของครูไม่แตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับ วันนิวัต เติงสุวรรณ (2561) พบว่า

การรับรู้ความสามารถในตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนรายด้านพบว่า มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยายอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมพลังอำนาจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร ด้านการได้รับการยกระดับความสามารถ และทักษะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคลากรเห็นว่างานที่ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งงานที่ปฏิบัติยังช่วยให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น ทำให้การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และงานที่ได้รับมอบหมายยังน่าสนใจและท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความกระตือรือร้นในการหาข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นความสำเร็จทางด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งองค์กรยังการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และองค์กรยังมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้ทุกปี เพื่อมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมกับสังคมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น จากผลการปฏิบัติงานในการวางแผนการจัดการทรัพยากร การควบคุมพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับพิริญา ชื่นวงศ์ (2561) พบว่า พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรในด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 ความสำเร็จขององค์กร

ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร กล่าวแสดงออกในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุมถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย ด้านการกำหนดทิศทาง มีการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และคาดหวังในการปฏิบัติงานจากบุคลากร เพื่อผลักดันความก้าวหน้าขององค์กร และด้านความร่วมมือ บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมคุณภาพ Big cleaning เป็นต้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ ไม่มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการให้ดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร ในอนาคตองค์กรจะมีการขยายหน่วยงานและเติบโตมากขึ้น ด้านลักษณะการบริหารงาน องค์กรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ และด้านภาวะอิสระจากงาน พอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว ปริมาณงานที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ได้แก่ ระดับหรือปริมาณของความยากที่ทำให้การทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุป

วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง ด้านความเข้มหรือความมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนจริง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พร้อมทั้งสุขภาพจิตที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร

1.2 องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้ใช้ประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงาน ได้รับรางวัล เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้บุคลากรได้พอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร

1.3 องค์กรควรนำวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทางมาปรับใช้เพราะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ระยะเวลาที่จะดำเนินการและระบุกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจนเพราะการปฏิบัติงานจากบุคลากร จะผลักดันความก้าวหน้าขององค์กรทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จ

1.4 องค์กรควรนำพฤติกรรมการทำงานไปปรับใช้เพราะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ควรมอบหมายงานที่มีปริมาณงานตามหน้าที่ที่ได้รับและเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถทำให้ได้รับประสบการณ์จากการทำงานมากขึ้น ทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคลากรได้รับความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรทางด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรเพื่อให้ข้อมูลได้ครบทุกส่วนมากขึ้น เช่น ทักษะในการบริหารงาน คุณสมบัติการเป็นผู้นำองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้สามารถอธิบายผลของความสัมพันธ์ในเชิงของเหตุและผลได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพเดียวกันในต่างพื้นที่ และในต่างกลุ่มอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้อง หรือขัดแย้งกัน หรือไม่ และด้วยสาเหตุประการใด

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์ (2555). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขต นครสวรรค์*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธรรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย*(วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นาวิ อุดร (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ(ดุสิต)นิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชชนครินทร์.
- พิรญา ชื่นวงศ์ (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัมย์ประภา บุญทะระ (2563). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วันนิวัต เต็งสุวรรณ (2561). *การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและ สังคมศาสตร์, 6(2), 15-27.*
- สมใจ ลักษณะ (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์การพิมพ์.*
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจญกร (2555). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).*
- Barnett, T.L. (2003). *The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Personal Work Life on Job Satisfaction and career Commitment of Student Affairs Middle Managers*. Boston: Houghton Mifflin.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-hall.
- Bulent Aydin & Adnan Ceylan. (2009). *Department of Business Administration Gebze Institute of High Technology*. University of Inonu Malatya Turkey.
- Bandura, A. (2004). Modeling. In E. W. Craighead & C. B. Nemeroff (Eds.). *The concise Corsini Encyclopedia of psychology and behavioral sciences*. (pp. 575-577). New York: Wiley.
- Cummings, T. G., & Worley, C.G. (2009). *Organization Development & Change*. (9th ed.). Ohio: South Western Cengage Learning.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). St. Paul, MN: West.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.