

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุน ของศาลยุติธรรม*

Factors Affecting the Effectiveness of the Administration in the Staff Function of the Court of Justice

¹อรรถสิทธิ์ ฐาปนะติก, วิภาวี พิจิตรบันดาล, วรวิทย์ จินดาพล และอนุชา ม่วงใหญ่

¹Atthasit thapanadilok, Vipavee Pijitbundarn,

Voravit Chindkpol and Anucha Muangyai

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand.

¹Corresponding Author. Email: atthasit2506@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานศาลยุติธรรม ใช้การวิจัยแบบผสม วิธีแบบคู่ขนาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดย สถิติการวิเคราะห์การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเส้นโยงระหว่างตัวแปรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างโดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวิธีของไมล์และฮิวเบอร์แมน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของบุคลากร (R^2) เท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (R^2) เท่ากับ 0.71 ด้านลักษณะขององค์กร (R^2) เท่ากับ 0.70 และตัวแปรด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร (R^2) เท่ากับ 0.66 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วม มีผลต่อการบริหารงานสนับสนุนของศาลยุติธรรมได้ร้อยละ 75 เมื่อพิจารณาจากค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 107.493 ค่า χ^2/df เท่ากับ 2.194 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 49 และเมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า AGFI เท่ากับ .906 ค่า CFI เท่ากับ .980 และค่า RMSEA เท่ากับ .066 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพในระดับดีมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารงาน; สายงานสนับสนุน

* Received April 28, 2020; Revised May 2, 2020; Accepted June 8, 2020



Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study the effectiveness of the administration in the staff function of the Court of Justice and 2) to study the factors affecting the effectiveness of the administration in the staff function of the Court of Justice. The research article was the mixed-method using the convergent design by which the quantitative research consisted of 292 persons as a sample. The research instruments for the data collection included questionnaire. The statistics were used to analyze the linear relationship between two variables. While the qualitative research employed the semi-structured interview with the key informants as the instruments for collecting data. The qualitative data was analyzed according to the method of Miles and Huberman.

The research results were found as follows: 1) The effectiveness of the administration in the staff function of the court of justice consisted of 4 aspects namely Personal Characteristics by which the square of the correlation coefficient (R^2) was at 0.73, followed by the aspect of Administrative and Operational Policies by which the R^2 was at 0.71. The aspect of Organizational characteristics had the R^2 equivalent to 0.70 and the aspect of Variables on the Characteristics of the Organizational Environment had the R^2 equivalent to 0.66, respectively; 2) From the factors affecting the effectiveness of the administration in the staff function of the Court of Justice, it was found that transformational leadership as well as participation had a 75% effect on the administration in the staff function of the Court of Justice. When considering the Chi-square test, it was found to be equal to 107.493, with the χ^2/df ratio at 2.194 and the degree of freedom (DF) at 49. When considering the Goodness of Fit Indices (GFI) with the empirical data, it was found to be at .941. While the Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) was equal to .906, the Confirmatory Fit Index (CFI) was equal to .980, and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was at .066, considered consistent with the qualitative data at the highest level.

Keywords: Effectiveness; Administration; Staff Function

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรศาลตามรัฐธรรมนูญ มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด (Government Gazette, 1997) เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดำเนินการตามภารกิจประกอบ



ด้วย 2 ส่วน คือ 1) ตุลาการ มีหน้าที่พิจารณาตัดสินคดี 2) สำนักงานประจำศาลเป็นหน่วยงานสนับสนุนการพิจารณาคดีที่อยู่ในศาลทุกชั้นให้ส่วนตุลาการทำงานได้สะดวกขึ้น มีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ (Office of the Judiciary, 2000) ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมศาลยุติธรรม ต้องมีการพัฒนาบริหารองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และเป็นไปตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดประสิทธิภาพเป็นเงื่อนไข เพื่อความอยู่รอดขององค์การที่กล่าวได้วาระระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Kimberly, 1979) ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยิ่งต่อศาลยุติธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานศาลยุติธรรมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การ (Cuming and Worley, 2005) ในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตมีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ จะต้องรู้ลักษณะของงานแล้วใช้ความรู้ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวหรืออิทธิพลของผู้นำต่อการจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Schietz, 2013) การรับบริการมีส่วนร่วมในการบริหาร คิดวางแผน ร่วมตัดสินใจ ปฏิบัติงาน แสวงหาแนวทางใหม่ๆ (Cohen & Uphoff, 1980) ในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ในปัจจุบันความซับซ้อนขององค์การเป็นปัญหาขององค์การ การมีส่วนร่วมนับได้ว่ามีความสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้การยอมรับ และพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อประโยชน์ขององค์การ ร่วมในกระบวนการวางแผน ร่วมคิด ตัดสินใจแก้ไขปัญหาตั้งแต่ต้น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในการบริหารร่วมกัน แสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอและต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมซึ่งแต่เดิมการสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากบนลงล่างหรือการสั่งการ (Likert, 1961) พัฒนาแนวทางการบริหารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับล่างและระดับบนในระดับเดียวกัน หรือกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและผู้ร่วมงาน พัฒนาโครงสร้างกระบวนการบริหาร ใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี การบริการประชาชน และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากกระบวนการบริหาร ความซับซ้อนของโครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถหรือไม่ การใช้เทคโนโลยี (Steers, 1977) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาปัญหาเชิงพื้นที่ พบว่า องค์การศาลยุติธรรมแบ่งการบริหารภายในอย่างชัดเจน มีโครงสร้างเหมาะสมกับลักษณะของสายงานสนับสนุน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ศาลยุติธรรมมีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารของสายงานสนับสนุนศาลยุติธรรมในการสนับสนุนงานตุลาการและอำนวยความสะดวก โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อน การปฏิบัติของหน่วยงานภายในมีความซ้ำซ้อนกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นปัญหาการร้องเรียนจากผู้มาติดต่อราชการศาลการเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ การใช้เทคโนโลยี ความรู้ความสามารถของผู้นำในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม



ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สมรรถนะผู้นำและความผูกพันของสมาชิกกับ ในภารกิจของการอำนวยความสะดวก จำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบริหารของศาลยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (langong, 2013) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้อุทธรณ์ผู้ปฏิบัติในทุกส่วนขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การบริการผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อ ประสิทธิภาพขององค์การ (Chaianong, 2013)

สรุปจากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงาน สนับสนุนของศาลยุติธรรม ผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และจะทำให้ผู้บริหารศาล ยุติธรรม มีข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การ ตลอดจน สร้างความเข้มแข็งในการทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาศาลยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อ กระบวนการยุติธรรมในการสนับสนุนการพิจารณาคดี การตัดสินใจคดี อันเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับบริการได้ อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุน ของศาลยุติธรรม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีแบบคู่ขนาน (Parallel Design) วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับหาของตัวแปรที่กำหนด และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการอธิบายสาเหตุของตัวแปร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methods)

1. กลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การกำหนดกลุ่มประชากร

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) เป็นองค์การ (Organization Level) คือ ศาลอุทธรณ์ภาค 1- 9 ที่สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1- 9

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) คือ ศาลอุทธรณ์ภาค 1- 9 ศาลชั้นต้นที่สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1- 9 โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละศาล คือ กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมระดับชำนาญการ จำนวน 2,963 คน



1) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม จึงใช้วิธีการประมาณกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) โดยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน แต่สามารถเก็บคืนกลับมาได้ จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40

2) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster Sampling) โดยเลือกสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคที่ 3 หมายถึง ศาลอุทธรณ์ภาค 3 และศาลชั้นต้นที่สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 นำมาเป็นตัวแทนประชากรกลุ่มเป้าหมาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (Likert, 1961) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น หรือประเด็นต่างๆ เพิ่มเติมตามความเป็นจริงจากประสบการณ์ในการทำงาน ในการปรับปรุง และพัฒนาศาลยุติธรรมให้เกิดประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเส้นโยงระหว่างตัวแปร (Path Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methods)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งจำนวน 4 คน ไม่น้อยกว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาลชั้นต้น กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้อำนวยการจำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 4 คน กลุ่มที่ 4 กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการจำนวน 4 คน กลุ่มที่ 5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ที่เคยมาใช้บริการศาลจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ

2) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยเป็นกระบวนการจัดการข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีความหมายขึ้นมา ซึ่งเป็นการตีความและเป็นการหาคำอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นมาจากข้อมูล

3) นำผลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้กระทำอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการในการวิจัย เริ่มนับตั้งแต่ก่อนการสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ยึดตามหลักการแนวคิดของ Miles and Huberman (Miles & Huberman, 1994) มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่

3.1 การลดทอนข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการ ด้วยกรรมวิธีต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในเชิงทางกายภาพและในเชิงเนื้อหาพร้อมที่จะแสดงและนำเสนออย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป หรือเป็นการปรับลด เพิ่ม หาข้อมูลใหม่จนได้ผลหรือข้อสรุปจากการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามลักษณะของการอธิบายเชิงเนื้อหาสาระเพื่อให้เกิดความชัดเจน ตรงประเด็นในให้มากที่สุด

3.2 การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลมาจัดระเบียบให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งเป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล โดยส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการพรรณนา อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จัดระเบียบเข้ามาไว้ด้วยกันแล้ว ตามกรอบแนวคิดที่ใช้สำหรับในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อบ่งบอก เรื่องราวในสิ่งที่ต้องการศึกษาตามความหมายที่แหล่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ไว้

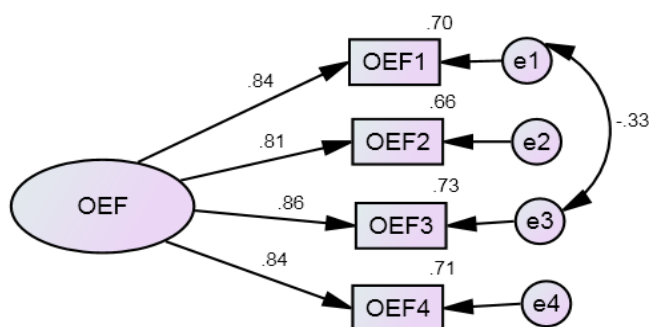
3.3 การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัยซึ่งเป็นกระบวนการหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลหรือข้อค้นพบที่ได้มาจากการแสดงข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่า ข้อสรุปและความหมายที่ได้มานั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือได้เพียงใด ซึ่งข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้นควรจะอยู่ในรูปของคำอธิบายตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้จนสามารถยืนยันข้อสรุปดังกล่าวได้อย่างชัดเจนตามวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า

ผลการวิจัย

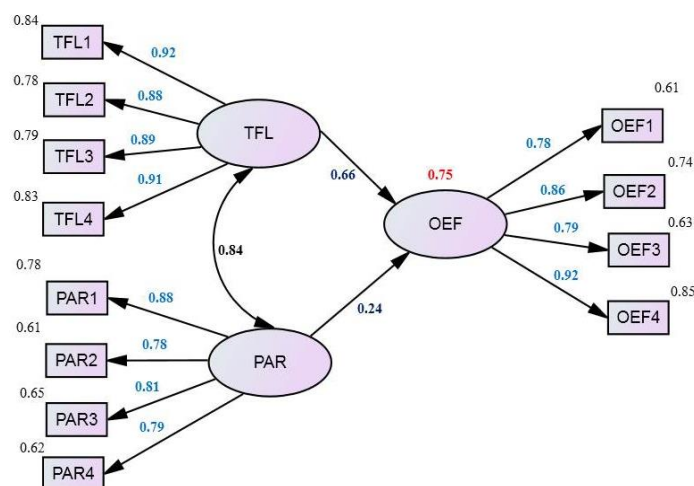
วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่า ด้านลักษณะของบุคลากร (OEF3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มากที่สุด คือ 0.73 ซึ่งหมายถึงตัวแปรด้านลักษณะของบุคลากร (OEF3) สามารถทำนายตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์กร (OEF) ได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 73 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (OEF4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.71 ด้านลักษณะขององค์กร (OEF1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.70 และตัวแปรด้านลักษณะ



ของสภาพแวดล้อมขององค์กร (OEF2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.66 ตามลำดับและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนและทุกกลุ่มต่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยได้ให้ความเห็นพ้องกันว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ตามทฤษฎี ดังแผนภูมิที่ 1



วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 107.493ค่า χ^2/df เท่ากับ 2.194 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 49 และเมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า GFI เท่ากับ .941ค่า AGFI เท่ากับ .906 ค่า CFI เท่ากับ .980และค่า RMSEA เท่ากับ .066โดยหลังจากการปรับปรุงโมเดลแล้ว โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้นจึงสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดการวิจัยที่สร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนและทุกกลุ่มต่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยได้ให้ความเห็นพ้องกันว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ตามทฤษฎี ดังแผนภูมิที่ 2





องค์ความรู้จากการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานศาลยุติธรรมผล ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานศาลยุติธรรม ใช้การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แบบ Convergent Parallel Design ซึ่งมีรายละเอียดข้อค้นพบจากการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สำหรับประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะของสายงานสนับสนุน ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การพบว่า ศาลยุติธรรมมีการจัดสายงานตามรูปแบบเฉพาะของศาลยุติธรรม (Office of the Judiciary, 2000) มีสายการบังคับบัญชาการแบ่งงานได้มอบหมายงานตามภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานชัดเจน การจัดแบ่งสายงานมีความเหมาะสม มีสายการบังคับบัญชา การบรรจุบุคคลเข้าทำงานใช้หลักสมรรถนะในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับ Steers (1977) ปัจจัยประกอบด้วยโครงสร้าง (structure) ได้แก่ ขนาดขององค์การ ความสัมพันธ์ของบุคคลระดับต่างๆ ในองค์การ การวางนโยบาย มีสายการบังคับบัญชา มีแผนผังแสดงหน้าที่การงาน จะเห็นว่าโครงสร้างในสำนักงานศาลยุติธรรมมีสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน มีการทำงานลักษณะเดียวกันมากกว่าหนึ่งหน่วยงาน อย่างไรก็ตามขัดแย้งกับแนวคิดของ Herbert A. Simon (1947) กล่าวว่า หลักการบริหารในยุคคลาสสิกไม่สามารถเป็นไปในแนวทางเดียวกันได้ เพราะมีความขัดแย้งกันเองในแนวทางปฏิบัติ เช่น หลักเอกภาพการบังคับบัญชาหลักความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) เมื่อหลักขัดกันจึงไม่สามารถดำเนินการได้มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะสอดคล้องกับ Parhizgari and Gilbert (2004) ตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การในด้านการออกแบบองค์การที่เหมาะสม (appropriateness of organization design) การบรรจุบุคคลในตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการกิจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมความรู้ความสามารถไม่ตรงกับหน้าที่การงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรในตำแหน่งนั้นไม่เพียงพอหรือเหตุอื่นใดโดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้อุปกรณ์เครื่องใช้ต้องปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นพลวัต และรวดเร็ว ระบบสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การติดต่อสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ต้องพัฒนาและนำมาใช้ให้เหมาะสม ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้การบริหารสายงานสนับสนุนงานศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพ รวดเร็วสนองตอบต่อการบริการประชาชน สอดคล้องกับ Supanat Sattayapiwat et al. (2013) การพัฒนาด้านศักยภาพของผู้บริหารระดับอำนวยการทักษะในการบริหารจัดการคดีทักษะด้าน



เทคโนโลยีสมัยใหม่และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการการฝึกอบรมพัฒนาหลักสูตรให้แก่ผู้ใช้งานทุกระดับ คอมพิวเตอร์ที่ไม่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน และไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์อื่น เช่น เครื่องถ่ายเอกสารที่ยังเป็นของค่อนข้างเก่าเสียบ่อยครั้งมีผลต่อการบริการในภาพรวมมีคุณภาพและเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ในส่วนด้านสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายในการสร้างบรรยากาศ การปฏิบัติงาน มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานต้องยอมรับ เพื่อความถูกต้องของระบบ และการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน ศาสนาวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ในกลุ่ม/ส่วนงานเพื่อศึกษาและปฏิบัติงานแทนกันได้มีโอกาสต่างๆ การบริหารงานภายในองค์การการบริการประชาชนระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับขององค์การ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและค่อนข้างจะแยกย่อย หลากหลายจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวและเกิดข้อผิดพลาดในบางครั้งความเข้มงวดในการปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ความยากในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในส่วนของหัวหน้างานที่มีการกีดกันตามบริบทของงานอาจไม่ได้ดูแลและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร และ พบต่อไปอีกว่าควรส่งเสริมให้มีการทำงานแบบบูรณาการมีความสอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการโดยการติดต่อเพียงจุดบริการเดียว (One Stop Service) หรือให้ประชาชนรับบริการจุดงานที่ต้องการติดต่อน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Max Weber เสนอแนวคิดโครงสร้างขององค์การขนาดใหญ่ (ระบบราชการ) เพื่อบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพได้แก่ การแบ่งงานกันทำ (Clear division of labor) สายการบังคับบัญชาตามหน้าที่ (Clear hierarchy of authority) และกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมองค์การ มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก (Campbell, 1977) เสนอดัชนีการวัดประสิทธิผลการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน บรรยากาศขององค์การหรือจิตใจของบุคลากร มุมมองอีกด้านหนึ่งการเร่งรัดเพื่อที่จะเอางานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจโดยไม่คำนึงถึงปริมาณการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติอาจทำให้เกิดความเครียด และไม่ตอบสนองต่อการอำนวยความสะดวก นอกจากนี้นับว่าการบริหารงานที่มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนข้อบังคับและวินัยการปฏิบัติงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลทั้งด้านการเพิ่มปริมาณงาน การบริการมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อยาได้เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของสมาชิกต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ในสถานะที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจการปรับรายได้ให้สูงขึ้นเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการบริการภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์การทั่วไป ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำเป็นจะต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางนวัตกรรมของ Arnold and Feldman (1986) กล่าวว่า นวัตกรรม(Innovation) คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ขององค์การ เช่น การบริหารการจัดการที่ทันสมัย พัฒนาระบบเทคโนโลยี ศาสนาวัฒนธรรมมีการให้ความสำคัญและส่งเสริมสภาพแวดล้อมขององค์การในระดับหนึ่ง และลักษณะของบุคลากร ความเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญมากกับความสำเร็จของงาน บุคลากรในหน่วยงานที่มีความเต็มใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน



เมื่อใดถ้าบุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กรก็必将มีความตั้งใจทำงาน รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย พยายามปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเองเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรตามความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้ สำหรับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ถือได้ว่ามีความสำคัญเพราะเป็นแนวทางปฏิบัติงานมีความชัดเจน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์การสาละยุดิธรรม มีจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ เป็นกรอบดำเนินการสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) กล่าวว่า กำหนดเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ คือ การกำหนดเป้าหมาย เป็นแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีลักษณะกว้างๆ เป็นกรอบให้ผู้บริหารใช้ตัดสินใจวางแผนโครงการ กำหนดรายละเอียด การติดต่อสื่อสาร ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อประสิทธิผลขององค์การไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนพัฒนาในการทำกิจกรรม มีการวางแผนการดำเนินงาน ต้องมีการระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะการแสดงออกถึง การเป็นแบบอย่างการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติในขณะเดียวกันต้องทำให้เป็นที่เคารพยกย่อง เป็นที่เคารพนับถือศรัทธาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Likert, 1961) ผู้นำมุ่งเน้นคนการสร้างความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้รับการเคารพยกย่องนับถือจากผู้ปฏิบัติงานสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ การสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์และสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน คำนี้ถึงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้มีความสามารถจัดการกับปัญหาได้ มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มสิ่งใหม่ สอดคล้องกับ Saneh Joito (2008) กล่าวว่า นวัตกรรมที่ดีต้องสร้างกลยุทธ์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและเป็นเหตุเป็นผล กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติต้องแสวงหาแนวทางใหม่ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีความก้าวหน้าจากการทำงาน และให้รับรู้บทบาทของตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน จะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสำเร็จและเติบโตของผู้ตามแต่ละคน (Schietz, 2013)

สำหรับด้านการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเลือก ทั้งนี้เพราะอาจเป็นแนวทางการดำเนินงานจากทางเลือกที่มีมากกว่าหนึ่งทางเลือกตั้งแต่เริ่มกิจกรรมในการแนวทางการดำเนินงานจากทางเลือกที่มีมากกว่าหนึ่งทางเลือก วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย วางแผนปฏิบัติ การกำหนดกรอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมในบริษัท (Cohen & Uphoff, 1980) โดยปกติการปฏิบัติงานเป็นการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามระบบงานขององค์การหรือหน่วยงานนั้น เป็นการทำงานตามปกติตามนโยบาย ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มวางแผนการทำงานจะได้รับความเคลื่อนไหวตั้งแต่ต้นมีความผูกพันกับงานและกับผู้ร่วมงาน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเข้ามาอยู่ร่วมกันต่างความคิดแต่ทุกคนต้องมีความอดทน อดกลั้น ไม่โกรธใครง่ายควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในภาวะปกติ มีสติตลอดเวลา มีใจให้



กว้างยอมรับความเห็นที่ต่างทำเพื่อองค์การเพื่อส่วนรวมไม่ใช่สนอง Needs เราหรือใครคนใดคนหนึ่ง สอดคล้องกับ Pani Sitakalin (2012) สิ่งที่เป็นต้องมีการปฏิบัติงาน คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของศาลยุติธรรมต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากรัฐบาลที่เพียงพอ เพื่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนเป็นการพัฒนาพบว่า มีหน่วยงานขาดแคลนคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และไม่ทันสมัยมีผลกระทบถึงประสิทธิผลขององค์การได้การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้รับโดยมากเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เป็นรายได้ตามกฎหมายระเบียบ ที่องค์การกำหนดซึ่งอาจเป็นประโยชน์ทางวัตถุ การมีรายได้เพิ่มมีความมั่นคง ประโยชน์ทางสังคม ได้รับบริการต่างๆ หรือสวัสดิการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และประโยชน์อื่นสอดคล้องกับ Likert and Likert (Likert & Likert, 1976) กล่าวว่า การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานคือ การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนักขึ้น เพื่อมีรายได้เพิ่ม ได้เลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจต่อรองทางสังคม และการเมืองไปด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การติดตามและประเมินผลในการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานโครงการ ทรัพยากร และมีส่วนร่วมประเมินในการดำเนินกิจกรรมจะมีการร่วมปรึกษา รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ รับรู้ขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มตั้งแต่เริ่มการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การใช้ทรัพยากร การควบคุมงาน งบประมาณค่าใช้จ่ายให้เกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับความสำเร็จของงานผลการวิจัยเชิงปริมาณด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

สรุป

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถของการบริหารงานธุรการองค์การของศาลยุติธรรมนั้น มาจากคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นต้นทุนที่จะส่งให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก และยังผสมผสานคุณลักษณะ การมีส่วนร่วมที่ส่งผลทางบวกที่เอื้อต่อการกระตุ้นการบริหารงานองค์การให้เกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม ควรจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในส่วนงาน เพื่อศึกษาระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โอกาสต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ส่งเสริมให้มีการทำงานแบบบูรณาการมีความสอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานที่อันจะส่งผลทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลและความสำเร็จในสายงานสนับสนุนขององค์การศาลยุติธรรม



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า นวัตกรรมจะเป็นตัวสร้างผู้นำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ และเป็นเหตุเป็นผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติต้องแสวงหาแนวทางใหม่ และผสมผสานการมีส่วนร่วมที่ต้องตระหนักต่อผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการที่องค์กรเอาใจใส่และพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความขยันขันแข็งในการทำงานด้วยความผูกพันกับงานและกับผู้ร่วมงาน มีความอดทน อดกลั้น มีสติตลอดเวลา มีใจให้กว้างยอมรับความเห็นต่างทำเพื่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้นำสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในมิติด้านอื่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรมของแต่ละจังหวัด อาทิ ด้านการบริหารการคลัง เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษากลุ่มประชากรเดิมในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรมภายในช่วงระยะเวลาประมาณ 3-5 ปีข้างหน้า ซึ่งอาจจะพบองค์ความรู้ใหม่ภายใต้พื้นฐานทฤษฎีเดิม เพื่อเป็นทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบภายใต้บริบทผ่านกาลเวลา

References

- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
Retrieved July 1, 2015, from <https://www.google.com>
- Campbell, J. P. (1977). "On the Nature of Organizational Effectiveness." In New Perspectives on Organizational Effectiveness. Edited by P. S. Goodman and J.M. Pennings. (Eds.) San Francisco: Jossey-Bass, B. M.
- Chaianong, L. (2013). *Good Governance, Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the Court of Justice: Structural Equation Modeling*. Ph.D. Dissertation. (Faculty of Liberal Arts). Kirk University: Thailand, Bangkok.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). *Participation place in rural development: Seeking clarity through specificity*. World Development. New York: Cornell University.
- Cuming, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development & Change*, (6th ed.) Ohio: South-Western.
- langong, K. (2013). *Leadership, Learning Organization and Organizational Effectiveness of the Court of Justice: Structural Equation Modeling*. Ph.D. Dissertation. (Faculty of Liberal Arts). Kirk University: Bangkok.
- Joito, S. (2008). *The New Organization*. (4th ed.). Sukhothai Thammathirat Open Nonthaburi: University.



- Kimberly, J. R. (1979). Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation and Institutionalization. *Academy of Management Journal*. 22(3), 437-457.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 608-609.
- Likert, R. and Likert, J. (1976). *New ways of Managing Conflict*. New York: Mc Graw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. (2nd ed.). London: SAGE.
- Office of the Judiciary. (2000). *Act on Judicial Administration of the Courts of Justice B.E. 2000*. Justice of the Court: Thailand, Bangkok.
- Office of the Judiciary. (2014). *A Handbook for Evaluating the Civil Service Performance of the Court of Justice of the fiscal year B.E. 2014*. Justice of the Court: Thailand, Bangkok.
- Parhizgari, A. M. and Gilbert G. R. (2004). *Measures of organizational effectiveness: Private and public sector performance*. Retrieved July 25, 2015, from <http://kantacandidate.blogspot.com>
- Sattayapiwat, S. et al. (2013). The effectiveness of the mediation system management of the court based on good governance. *Journal of VRU Graduate Studies*. 8(3), 130 – 151.
- Schieltz, M. (2013). *Four elements of transformational Leadership*. Retrieved December 13, 2014, From <http://smallbusiness.chron.com>
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior: A study of decision-making in administrative organization*. New York: Macmillan.
- Sitakalin, P. (2012). Reducing ego to organizational excellence. *Online health sciences booklet*. Sukhothai Thammathirat Open Nonthaburi: University.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. (1997). *Government Gazette*. 114(55), 70-71.
- United Nations Development Programme. (1997). *Governance for sustainable human development*. UNDP policy document: New York.