

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) แนวทางการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยผู้บังคับการส่งเสริมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีความเข้าใจในกระบวนการนวัตกรรมและสนับสนุนให้มีการร่วมมือการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, วัฒนธรรมองค์กร, องค์การนวัตกรรม

Abstract

This research aimed to study: 1) level of transformational leadership, knowledge management, organizational culture and innovative organization of the Courts of Justice under the Office of the Courts of Justice, Region XII; 2) the influence of transformational leadership, knowledge management and organizational culture on becoming an innovative organization of the Courts of Justice under the Office of the Courts of Justice, Region XII; and 3) guidelines for the development of the Courts of Justice under the Office of the Courts of Justice, Region XII towards the innovative organization. This research used a mixed research methodology. The sample consisted of 270 personnel of the Court of Justice under the Office of the Court of Justice, Region XII. They

were selected via stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher and checked for content validity and reliability. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis. As for the qualitative research part, data were collected through in-depth interviews with 5 informants, selected via purposive sampling. Data were analyzed by content analysis. The research findings showed that: 1) In overall, organizational culture was rated at the highest level whereas transformational leadership, knowledge management and innovative organization were at a high level; 2) factors influencing becoming the innovative organization of the Courts of Justice under the Office of the Courts of Justice, Region XII consisted of knowledge management, organizational culture and transformational leadership; 3) as for the guidelines for the development of the Courts of Justice under the Office of the Courts of Justice, Region XII towards the innovative organization, it suggested that leaders should promote learning atmosphere and creativity within the organization, support subordinates, promote systematic knowledge management, understand innovation processes and encourage collaboration and teamwork.

Keywords: Transformational Leadership, Knowledge Management, Organizational Culture, Innovative Organization

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากความริบเร่ของเทคโนโลยี ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และประชากร เป็นยุคที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยี

เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงาน ภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม ดังนั้นการทำงานในองค์การภาครัฐในปัจจุบันนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการของหน่วยงานภาครัฐแทนกระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เข้าถึงยากมาสู่ยุคของนวัตกรรมที่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยเครื่องมือที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์การ คือ การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อให้ก้าวสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรม

ศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ ปัจจุบันศาลยุติธรรมประสบปัญหาคดีล้นศาล มีคู่ความติดต่อด้านคดีจำนวนมาก และในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และมาตรการของรัฐที่ใช้ในการจำกัดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ทำให้การพิจารณาคดีในศาลได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ศาลยุติธรรมจึงได้เตรียมความพร้อมและพัฒนานวัตกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996) ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การคืนความรู้ และการถ่ายโอนและการใช้ความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ของ Daft (2001) คือ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมเครือญาติ และวัฒนธรรมราชการ ซึ่งมีผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ OECD/Eurostat (2018) ประกอบด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมการตลาด และนวัตกรรมองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่นักวิจัยได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเพื่อนำมาสนับสนุนกรอบแนวคิดโดยแบ่งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรและองค์การนวัตกรรม รายละเอียดดังต่อไปนี้

นันทิดา จันทร์ศิริ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นบทบาทสำคัญที่จะแสดงออกถึงความรู้และความสามารถในการนำองค์การให้ประสบความสำเร็จและสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาให้องค์การให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ศจีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่มีผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ

กฤษณะ ดาราเรือง (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรม ของกลุ่มบริษัท KTIS ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรม องค์การ

ชารวี บุตรบำรุง, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา และสมภูมิ แสงวงกุล (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และนวัตกรรมที่มีผลต่อการดำเนินงานของธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อนวัตกรรมองค์การ

ดุสิต รสานนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจส่งออกไทย ผลการศึกษาพบว่า สิ่งสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจส่งออกมี 5 ปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และโครงสร้างองค์กร

กนกวรรณ ภูใหม่ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์การ บริบท ธนาคารพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนวัตกรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย โครงสร้าง องค์กร แรงจูงใจ ทรัพยากร ผู้นำส่งผลทางตรงต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ

วรธรรม พงษ์สีชมพู, อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และวรรณี แกมเกตุ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้ขององค์กรรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ฐิติมา พูลเพชร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข (2561) ศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร ในการแข่งขันที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในธุรกิจ

อรพรรณ คงมาลัย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของนวัตกรรมองค์การ สมรรถนะเชิงนวัตกรรม และการถ่ายโอนความรู้ต่อนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์การส่งผลทางอ้อมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ นอกจากนี้ สมรรถนะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรและ

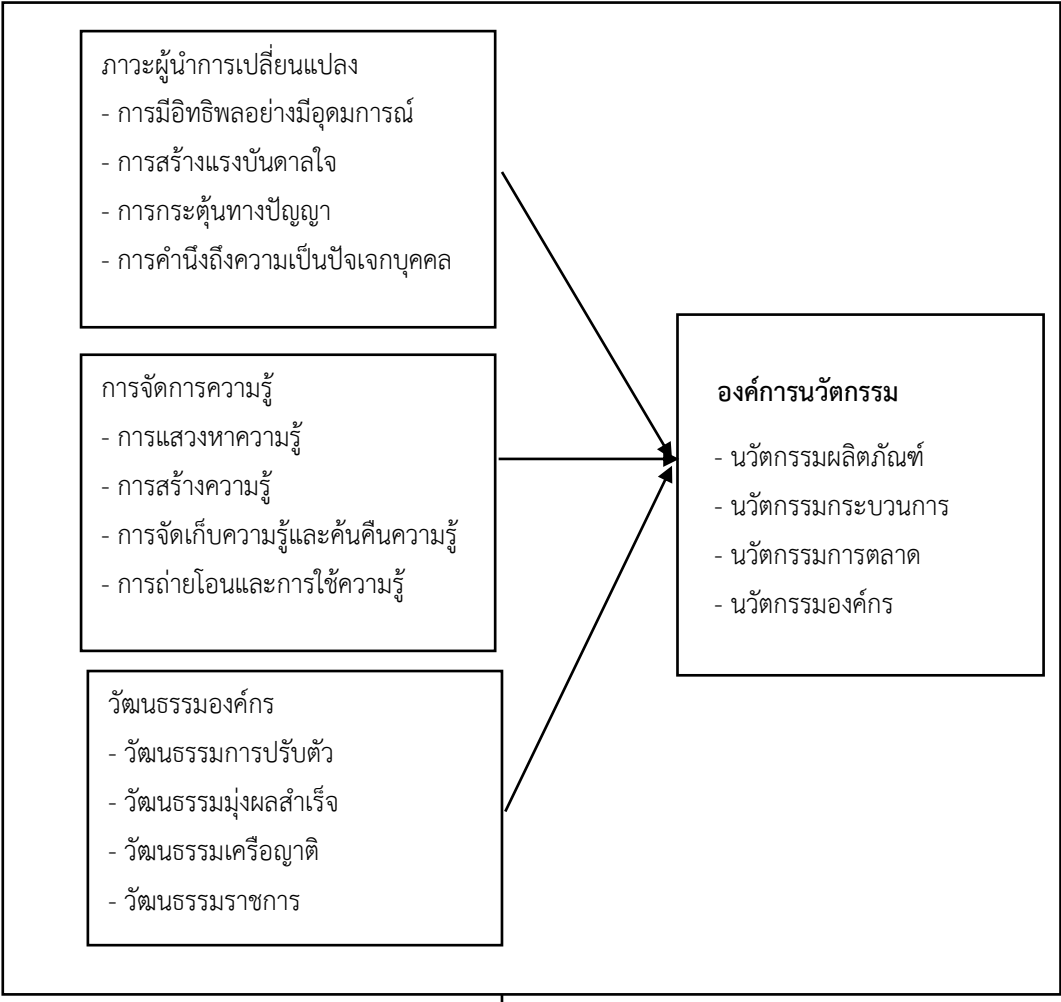
การถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากรร่วมกันส่งผลทางตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากรมีอิทธิพลที่สูงกว่าสมรรถนะเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ซึ่งนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์เป็นการ ผสมผสานกันระหว่างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมการตลาด

Kambiz and Aslan (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการจัดการความรู้ต่อนวัตกรรมองค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้มีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งการจัดการความรู้และผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของการได้เปรียบการแข่งขันทางธุรกิจ

Kambiz and Aslan (2014) ได้ศึกษา เรื่องการตรวจสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อนวัตกรรมองค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างแนวคิดกับคุณค่าที่สามารถสร้างขึ้นในแง่ของการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนสำหรับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (2001) และความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ OECD/Eurostat (2018) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสาขาศูนย์ธรรมในสังกัดสำนักสาขาศูนย์ธรรมประจำภาค 7 ดังนี้



แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมีแหล่งข้อมูลจากบุคลากรของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 21 ศาล

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ตัวอย่างของบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 270 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เก็บข้อมูลจากบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นการนำผลจากการศึกษาเชิงปริมาณมาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร (Multicollinearity) โดยใช้

วิธีการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's correlation coefficient) 4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) วิธีแบบขั้นต่อน (stepwise Selection) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ร้อยละทำนายความแปรปรวน ตัวแปรตาม ค่าลำดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม สมการทำนายตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ของการวิจัย 5) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 นำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลในระดับมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ส่งผลในระดับมาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

(n = 270)

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	0.51	3	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.55	1	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.54	2	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.52	4	มาก
รวม	4.43	0.47		มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านการจัดการ
ความรู้ของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

(n = 270)

ปัจจัยการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ
1. การแสวงหาความรู้	4.49	0.49	1	มาก
2. การสร้างความรู้	4.47	0.57	2	มาก
3. การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้	4.45	0.57	4	มาก
4. การถ่ายโอนและการใช้ความรู้	4.46	0.56	3	มาก
รวม	4.47	0.48		มาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
ของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

(n = 270)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ
1. วัฒนธรรมการปรับตัว	4.48	0.47	4	มาก
2. วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ	4.50	0.51	2	มาก
3. วัฒนธรรมเครือข่าย	4.49	0.50	3	มาก
4. วัฒนธรรมราชการ	4.59	0.46	1	มากที่สุด
รวม	4.51	0.42		มากที่สุด

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านองค์การนวัตกรรม
ของสคาลัยธรรมในสังกัดสำนักสคาลัยธรรมประจำภาค 7

(n = 270)

องค์การนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ
1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	4.47	0.50	4	มาก
2. นวัตกรรมกระบวนการ	4.47	0.51	4	มาก
3. นวัตกรรมการตลาด	4.50	0.52	1	มาก
4. นวัตกรรมองค์กร	4.50	0.50	1	มาก
รวม	4.48	0.46		มาก

ตารางที่ 5 การทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนา องค์การนวัตกรรม	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	การจัดการ ความรู้ (X_2)	วัฒนธรรมองค์กร (X_3)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	1.00	0.73**	0.74**
การจัดการความรู้ (X_2)		1.00	0.85**
วัฒนธรรมองค์กร (X_3)			1.00
VIF (variance inflation factors)	2.37	3.85	4.00

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 6 แสดงค่าอิทธิพลปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมแบบขั้นตอน

ลำดับการเข้าสู่สมการ	R	R ²	Adjusted R ²	R ² Change	b	β	t	Sig.
การจัดการความรู้ (X ₂)	.799	.639	.638	-	.377	.393	5.944**	.000**
วัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	.829	.687	.684	0.046	.367	.340	5.048**	.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.835	.698	.694	0.010	.158	.162	3.115**	.002**

a = 0.444 (sig = 0.009) S.E.est Y = 0.255 F = 204.60 Sig = 0.000

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 7 สรุปปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

ปัจจัย	การพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	✓
การจัดการความรู้ (X ₂)	✓
วัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	✓

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาสรุปและเชื่อมโยงกับผลการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 รายละเอียดดังนี้

ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการถ่ายโอนและการใช้ความรู้ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมราชการ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.50$) วัฒนธรรมเครือข่าย ($\bar{X} = 4.49$) วัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

ระดับด้านองค์การนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมการตลาดและนวัตกรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.50$) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 และตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ปัจจัยการจัดการความรู้ (X_2) และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_3) พบว่า ไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุจึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมติฐานได้ หรือกล่าวอีกอย่างคือ ปัจจัยการจัดการความรู้ (X_2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ทั้งสามองค์ประกอบสามารถพยากรณ์หรือทำนายความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบทำนายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.444 + 0.377^{**} (X_2) + 0.367^{**} (X_3) + 0.158^{**} (X_1)$$

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า

การพัฒนาองค์การนวัตกรรมด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ศาลยุติธรรมมีการพัฒนา นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน แต่ยังคงเป็นความลับและรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีและบริการประชาชน

การพัฒนาองค์การนวัตกรรมด้านนวัตกรรมกระบวนการ ศาลยุติธรรมมีการประยุกต์หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การพิพากษาคดีเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วเป็นระบบสามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ง่าย แต่ยังคงรักษาความลับและความยุติธรรม ส่งผลให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในกระบวนการทำงานและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับนวัตกรรมที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดขึ้น

การพัฒนาองค์การนวัตกรรมด้านนวัตกรรมการตลาด ศาลยุติธรรมมีวิธีการบริการประชาชนในรูปแบบใหม่ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน โดยไม่ละทิ้งช่องทางเดิม ๆ แต่ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการประชาชนด้านความยุติธรรมได้หลากหลายช่องทางให้ประชาชนได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

การพัฒนาองค์การนวัตกรรมด้านนวัตกรรมองค์กร ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการแบบภาครัฐแนวใหม่ มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กระบวนการทำงานของสำนักงานศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีบริการที่สะดวก รวดเร็วส่งผลให้ประชาชนได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของ ศาลยุดิธรรมในสังกัดสำนักศาลยุดิธรรมประจำภาค 7 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความเป็นองค์การ นวัตกรรม สรุปได้ว่า ผู้นำควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดใจ ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนวัตกรรมช่วยแนะนำ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อการใช้งานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรม สรุปได้ว่า ควรส่งเสริมการจัดการความรู้ตั้งแต่ระดับผู้นำเพื่อให้ความรู้ความสามารถและ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้และส่งเสริมการจัดการความรู้ระดับผู้ปฏิบัติ ให้ความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังสามารถจัดเก็บและสามารถถ่ายโอนความรู้ให้กับบุคลากรใหม่ ๆ ได้อีกด้วย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรม สรุปได้ว่า ควรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในองค์การเปิดใจยอมรับความเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ พร้อมรับมือกับการทำงานที่เปลี่ยนรูปแบบและสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงาน เป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมจากผู้ให้บริการ นวัตกรรมของศาลยุดิธรรมเพื่อจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาในเชิงลึกด้านนวัตกรรมและ ความต้องการของผู้ให้บริการ

2.2 ควรจะศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การนวัตกรรมเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สมรรถนะเชิงนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมให้ครอบคลุม ศาลยุดิธรรมทั้งประเทศ ในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของ ศาลยุดิธรรม ซึ่งประโยชน์ที่ได้จะนำไปใช้ในการพัฒนาให้ศาลยุดิธรรมเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). *การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริหารธนาคารพาณิชย์*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษณะ ดาราเรือง. (2559). การรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KPI. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 58-68.
- ชารวี บุตรบำรุง, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และสมภูมิ แสงกุล. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18(3), 80-90.
- ฐิติมา พูลเพชร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข. (2561). การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 11(2), 127-141.
- ดุสิต รसानนท์. (2560). *แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจส่งออกไทย*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันธิดา จันทร์ศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร*. สารนิพนธ์สำนักศึกษารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วรรณ พงษ์สีชมพู, อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และวรรณิ แกมเกต. (2558). *อิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศจีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). *สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- อรพรรณ คงมาลัย. (2561). *บทบาทของนวัตกรรมองค์กร สมรรถนะเชิงนวัตกรรม และการถ่ายโอนความรู้ต่อนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bass, M. B. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

- Daft, R.L. (2001). *Essentials of Organization: Theory and Design*. Ohio: South-Western College.
- Kambiz, A. & Aslan, A. (2014). Investigation on the Impact of Organizational Culture on Organization Innovation. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 1-10.
- _____. (2015). The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation: An Empirical Study. *Asian Social Science*, 11(23).
- Marquardt, M.J. (1996). *Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum improvement and Global Success*. New York: McGraw – Hill.
- OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4th ed.). The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg.