

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF JUDICIAL OFFICERS IN
RAYONG PROVINCE

ธนทัต นิยมมาลี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน 118 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้ ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA เมื่อพบความต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่ศาลจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการศาลยุติธรรม, พื้นที่จังหวัดระยอง

ABSTRACT

The objective of this research were to 1) study a level of work satisfaction, 2) explore organizational commitment, 3) study comparison of organizational commitment of judicial officers in Rayong Province which classified by personal factors, and 4) study relationship between work satisfaction and organizational commitment of judicial officers in Rayong Province. It is a quantitative research. Populations used for the study were 118 judicial officers in Rayong Province. Questionnaires were used as an instrument to collect data. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and One-way ANOVA were used for hypothesis testing. When a statistically significant difference was found at 0.05 level, the LSD was used for pair test and the correlation was analyzed with Pearson's Correlation Coefficient.

The findings revealed that 1) The work satisfaction of judicial officers in Rayong Province was overall at a high level. Upon consideration for each aspect, it was found that the sentiment to rely on organization had the highest average, followed by development for personnel's knowledge and ability. 2) The organizational commitment of judicial officers in Rayong Province was overall at a high level. Upon consideration for each aspect, it was found that the pride to be a part of organization had the highest average, followed by organizational loyalty. 3) The judicial officers in Rayong Province who had different genders, ages, working duration, position level and monthly income had not different organizational commitment. While the ones with different education levels had different organizational commitment at statistical significance of 0.05 level. And 4) The work satisfaction was related to organizational commitment of judicial officers in Rayong Province in moderate level at statistical significance of 0.01 level.

Keyword : Organizational Commitment, Judicial Officers, Rayong Province

บทนำ

องค์กรแต่ละองค์กรมุ่งหวังที่จะดำเนินให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ในการที่จะบรรลุดังกล่าวจะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไป คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึก หรือให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้น

ยังต้องมีการปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีความดูแลใส่ใจในความก้าวหน้าแก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจและพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไปนานๆ แต่อย่างไรก็ตามการที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึผูกพันของบุคลากรนั้น เป็นเรื่อง ที่จะทำให้ได้ยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรในการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองกำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากมีการแสดงความจำนงยื่นคำร้องขอย้ายไปรับราชการยังสำนักงานศาลยุติธรรมแห่งอื่น ในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ประกอบกับความวิตกกังวลกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่ส่งผลให้บุคลากรต้องพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลาตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สถานการณ์ โดยสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา ด้านที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและสุขภาพที่ดีของบุคลากร (นโยบายประธานศาลฎีกา, 2564) ทำให้มีบุคลากรประสงค์ขอย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ที่มีความประสงค์ขอย้ายเป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานสามารถทำประโยชน์แก่องค์กร การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความเชี่ยวชาญในเวลาอันไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจสำคัญของศาลจังหวัดระยอง อันจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กรโดยภาพรวม จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

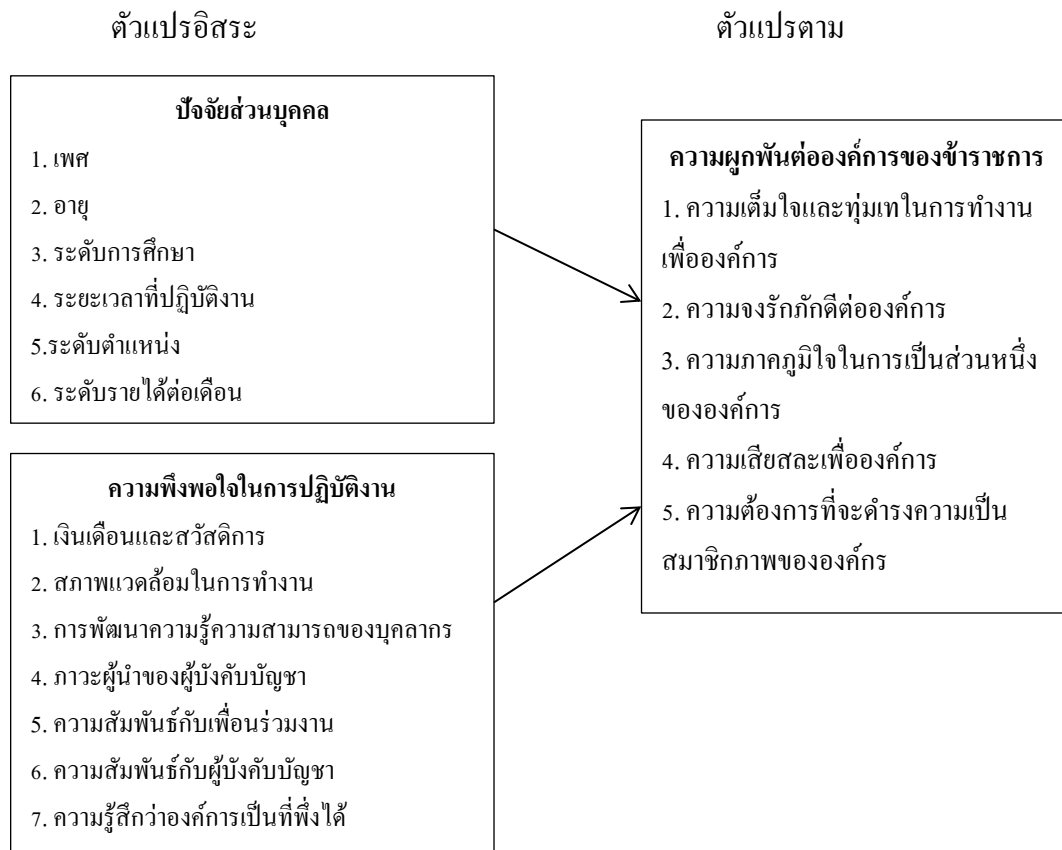
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและนำผลการศึกษาไปเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอันจะช่วยไปปรับใช้ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่ศาลจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ

ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกรู้ว่า
องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และด้านความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความ
ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรง
ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
จำนวน 167 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่
จังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในช่วงเวลาระหว่างเดือน เมษายน 2565 ถึงเดือนกรกฎาคม 2565
รวมระยะเวลา 4 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่
จังหวัดระยอง
4. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา
โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว
ความภูมิใจและการยอมรับยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ
ความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Herzberg, 1959)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เจนริราพร รอนไพริน (2558) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยนอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

ข้อมูลทั่วไปของศาลยุติธรรม

วิสัยทัศน์ศาลยุติธรรม “ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรมเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม”

พันธกิจศาลยุติธรรม

1. อำนวยความยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ในสังคม
2. พัฒนาและสร้างระบบสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมให้มีความรวดเร็ว ความสะดวก ทันสมัย และเป็นสากล
3. เสริมสร้างความร่วมมือทางการศาล และกระบวนการยุติธรรมไทย และต่างประเทศ
4. ชำรงความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการอำนวยความยุติธรรมเพื่อความสงบสุข และความมั่นคง สังคมไทยที่ยั่งยืน (ศาลยุติธรรม, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมาวดี ปาลลา (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจด้านภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน และพบว่า อายุ อายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรอเม็กซ์ บริษัท ไพรอเม็กซ์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรอเม็กซ์ บริษัท ไพรอเม็กซ์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรอเม็กซ์ บริษัท ไพรอเม็กซ์ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ธานีทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 45) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าความน่าเชื่อถือโดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ถือว่ามีความผิดพลาดมาตรฐานไม่เกิน 5% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 118 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) อธิบายลักษณะของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ กรณีตัวแปรสองกลุ่ม

2.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 ซึ่งมากกว่าเพศชาย ที่มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 67.79 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.05 มีระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 48.31 และมีระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) รองลงมา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) และ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่ศาลจังหวัดระยอง อยู่ในระดับ

ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ขนาดความสัมพันธ์ ระหว่าง 0.385-0.613 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยอง ผู้วิจัย พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยองต่างรับรู้ได้ว่า สาขายุทธวิธีเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงและ องค์กรให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น ให้การสนับสนุนให้ข้าราชการสาขายุทธวิธีได้รับการศึกษาต่อ ได้รับการฝึกอบรมและสัมมนา ในขณะที่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและ สวัสดิการน้อยที่สุด นั้นอาจเป็นเพราะ ข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยองอาจมีความรู้สึก ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเหมาะสมกับการทำงานนอกเหนือขอบเขตภาระงานประจำ สอดคล้องกับ พิญญากรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกว่าคุณ องค์กรเป็นที่พึ่งได้

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความเสียสละ เพื่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยองต่างรับรู้ได้ว่า สาขายุทธวิธีเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลัก นิติธรรม (สาขายุทธวิธี, 2563) ทำให้ข้าราชการสาขายุทธวิธีในพื้นที่จังหวัดระยองรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาการขององค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและพร้อมที่จะช่วยสนับสนุนกิจกรรมที่องค์กรทำเพื่อ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นทราบถึงสิ่งที่องค์กรทำต่อสังคม สอดคล้องกับ พิชิต ปราณพร้อมพงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ความภูมิใจและการยอมรับยึดมั่น

ในเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่ศาลจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่ศาลจังหวัดระยองไม่ว่าจะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน ต่างก็รับรู้ได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบจะมีความเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน ยินดีและเต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดระยองก็จะเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาวดี ปาลลา (2559) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรพิจารณาเรื่อง ระบบค่าตอบแทน กล่าวคือ ควรเพิ่มเงินหรือค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน และควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม
2. องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการศาลยุติธรรมรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบ และรวบรวมเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตควบคู่กัน กับการทำการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวินท์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปถัมภ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี : บริษัท เอส.อาร์.พีริ้นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- ปฐมาวดี ปาลลา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักกฎหมายตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์ ไสตร์ จำกัด. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

สำนักงานเขตบางแค. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม.

ศาลยุติธรรม. (2563). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2563. จาก [https://oppb.coj.go.th
/th/content/page/index/id/57](https://oppb.coj.go.th/th/content/page/index/id/57).

สำนักประธานศาลฎีกา. (2564). *แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายประธานศาลฎีกา ประจำปี 2564-2565*.
สำนักประธานศาลฎีกา.

Herzberg, F (1959). *Federick ; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New
York : John Willey.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York. Harper and Row Publications.