

Factors Related to Organizational Loyalty of Support Staff in The Supreme Court Administrative Office

Supakpun Meepraphan^{1*} and Akekalak Chaipumee²

¹ Master students, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: supakpun.m@ku.th

ABSTRACT

This research aims to study (1) the level of environmental factors in the units of the support staff in the Office of the Supreme Court Administration, and (2) the organizational loyalty of the support staff in the Office of the Supreme Court Administration classified by personal factors. This study is a quantitative research. The sample group used in the research is 215 support staff in the Office of the Supreme Court Administration. The instruments used for data collection are questionnaires. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson's correlation coefficient, with statistical significance set at .05. The results of the study found that support staffs have the highest level of opinions about organizational loyalty. The results of the hypothesis testing found that different genders, ages, salaries, working periods, and special compensations have different organizational loyalty of support staff in the Office of the Supreme Court Administration. In addition, the environmental factors in the units of organizational relations and coworkers have a moderate relationship with organizational loyalty of support staff in the Office of the Court Administration.

Keywords: Corporate Loyalty, Support Staff, Office of the Supreme Court

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

สุภัทพรณ มีประพันธ์^{1*} และ เอกลักษณ์ ไชยภูมิ²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: supakpun.m@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และ (2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-Test One-way ANOVA ค่า LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และค่าตอบแทนพิเศษ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลในระดัปานกลาง

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร, เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน, สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ทฤษฎีระบบราชการแบบดั้งเดิมได้กล่าวไว้ว่า อาชีพการได้รับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร เพราะระบบราชการมีความแข็งแกร่งคงทน ประกอบกับระบบศักดินา และค่านิยมของคนสมัยก่อนได้ให้ความสำคัญกับผู้มีอำนาจ และปรารถนาการมีอำนาจ จึงนิยมส่งเสริมให้ลูกหลานเข้ารับราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ และบิราร โดยค่านิยมเหล่านั้นแท้จริงแล้วไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรัก หรือผูกพันต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง ซึ่งทันทีที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ค่านิยมของคนได้เปลี่ยนแปลงไป (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) การแข่งขันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก สิ่งสำคัญคือการแย่งชิงทรัพยากร ผู้ปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีจงรักภักดีในหน่วยงานรัฐนั้นเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว หน่วยงานรัฐอาจสูญเสียกำลังคน จากความเชื่อและค่านิยมของระบบราชการแบบดั้งเดิม เมื่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน การจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบราชการแบบเดิม ให้เป็นการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานที่โปร่งใส ลดขั้นตอนการทำงาน ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้งานคล่องตัวขึ้น ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมที่ภายในองค์กร (บรรเทิง พาพิจิตร, 2549)

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้นำเอาระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาใช้บริหารองค์กร สังเกตได้จากการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น มีระบบให้บริการในเรื่องของการสืบค้นคำพิพากษา การนัดอ่านคำพิพากษา บริการข้อมูลทางด้านคดีของศาลยุติธรรม ระบบรับส่งเอกสารของศาลฎีกา เป็นต้น ตลอดจนมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ งานที่สนับสนุนงานของผู้พิพากษาอันเกี่ยวข้อง

กับการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปโดยรวดเร็ว ราบรื่น (ประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม, 2559) จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญให้ภารกิจงานต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม สำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกามีการสำรวจอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกาอย่างต่อเนื่อง และล่าสุดพบว่า ในปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหางานล้นมือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ระยะเวลาการทำงานเพิ่มขึ้น ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งงบประมาณค่าใช้จ่าย เป็นต้น (ส่วนช่วยอำนวยการ สำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความจงรักภักดีมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร (Gabor, A., & Mahoney, J. T., 2013) เป็นหัวใจขั้นสูงสุดขององค์กร ซึ่งองค์กรมีส่วนสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีได้ หากองค์กรกำหนดคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมภายในองค์กร 2) มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) สร้างความเชื่อถือให้แก่บุคลากร ด้วยความซื่อสัตย์ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา 4) ให้ความเชื่อใจแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร และ 5) ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Robbins, 2001) จึงได้ข้อสรุปว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งได้ 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความทุ่มเททำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (Motivation) ชั้นที่ 2 มีความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) และ ชั้นที่ 3 เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร (Engagement) (สุกัญญา รัตมิตร์มโชติ, 2556)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา จึงมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้น โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยฉบับนี้มาวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา แล้วให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหน่วยงานใช้ประกอบในการกำหนดนโยบาย ปรับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ลดอัตราการลาออก หรือการย้ายหน่วยงาน อารมณ์ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ มีความรู้ ประสบการณ์ ให้มีใจรักหน่วยงาน อยู่กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ร่วมสร้างสรรค์ผลงาน อันเป็นประโยชน์กับหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา ทั้งหมด 462 แล้วใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ได้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 215 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสาร แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ค่าตอบแทนพิเศษ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) และ ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัยนี้

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 1 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .96 จากนั้นดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ แล้วส่งไปกลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

4.2 นำแบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบจำนวน 215 ชุด มาตรวจสอบความครบถ้วนเรียบร้อย ลงรหัสในแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน ค่าตอบแทนพิเศษ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) สำหรับจัดลำดับและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตามของปัจจัยต่างๆ ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

5.2.1 ค่า (T-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนทางสถิติที่ระดับ .05

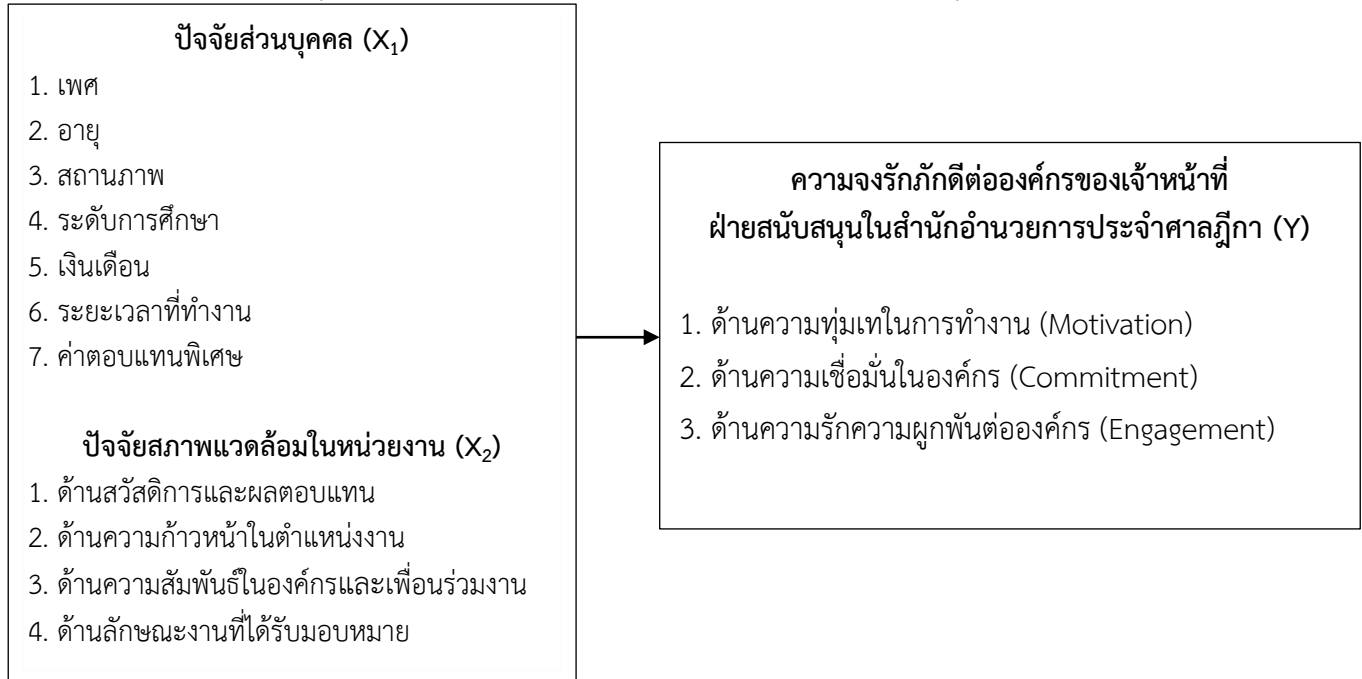
5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

5.2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน แบ่งตามรายด้านในภาพรวม

(n=215)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	4.02	0.55	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.19	0.77	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.50	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	4.18	0.47	มาก

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ในภาพรวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.77) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.49) และที่น้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.55)

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม

(n=215)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)	4.30	0.59	มากที่สุด
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment)	4.72	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)	4.41	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.48	0.36	มากที่สุด

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ในภาพรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.36) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.48) และที่น้อยที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.59)

2.2 ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาจำแนกตามเพศ

(n=215)

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	89	4.55	0.33	2.37	.019*
หญิง	126	4.43	0.38		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาจำแนกตามอายุ

(n=215)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.39	7	.34	2.72	.010*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	25.96	207	.13		
รวม	28.35	214			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .010 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านสถานภาพ

(n=215)

สถานภาพ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
โสด	169	4.47	.34	-.14	.887
สมรส	46	4.48	.46		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .887 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=215)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.25	2	.12	.93	.398
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	28.10	212	.13		
รวม	28.35	214			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .398 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
ด้านเงินเดือน

(n=215)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.49	3	1.16	9.88	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	24.86	211	.12		
รวม	28.35	214			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
ด้านระยะเวลาที่ทำงาน

(n=215)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.67	3	.56	4.40	.005*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	26.68	211	.13		
รวม	28.35	214			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .005 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
ด้านค่าตอบแทนพิเศษ

(n=215)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.84	3	.95	7.83	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	25.51	211	.12		
รวม	28.35	214			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปว่า ค่าตอบแทนพิเศษที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

(n=215)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)	.547	.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment)	.032	.640	ต่ำ
3. ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)	.189	.005*	ต่ำ
รวม	.325	.000*	ค่อนข้างต่ำ

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

(n=215)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)	.925	.000*	สูง
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment)	.199	.003*	ต่ำ
3. ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)	.286	.000*	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.348	.000*	ค่อนข้างต่ำ

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

(n=215)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)	.313	.000*	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment)	.324	.000*	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)	.967	.000*	สูง
รวม	.527	.000*	ปานกลาง

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

(n=215)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)	.519	.000*	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment)	.077	.259	ต่ำ
ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)	.281	.000*	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.207	.002*	ค่อนข้างต่ำ

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

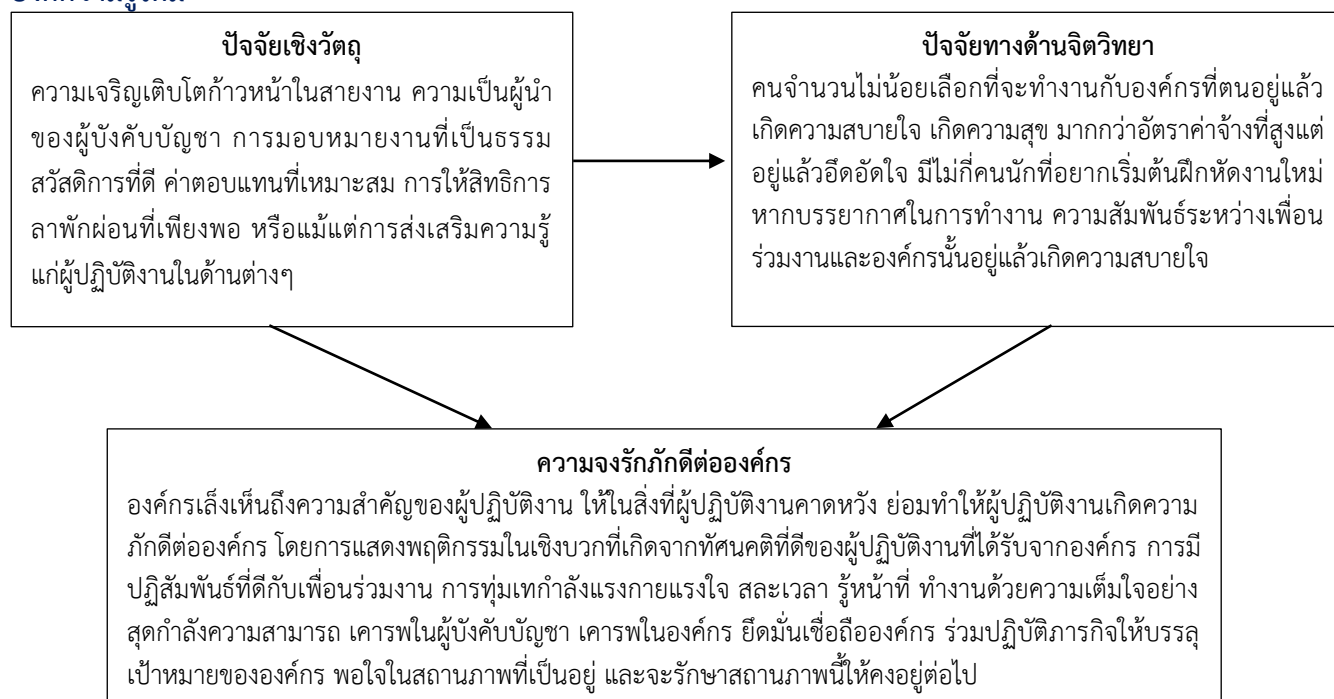
อภิปรายผล

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศาลฎีกาได้จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ศาลฎีกาขึ้นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ข้าราชการตุลาการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้พบปะพูดคุย ร่วมรับประทานอาหาร จึงเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ในศาลฎีกาได้สนิทคุ้นเคยรู้จักกันมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สาเหตุอาจเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก เพื่อประกอบการทำผลงานประเมินการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ศาลฎีกาได้เล็งเห็นในความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งยังมีโครงการจัดอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากศาลฎีกามีกรอบกำหนดตำแหน่งในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานที่ตรงตามตำแหน่ง วุฒิ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากการมอบหมายงานเป็นไปโดยมิชอบแล้ว ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาหนังสือถึงสำนักงานศาลยุติธรรมร้องเรียนถึงความไม่เป็นธรรมได้ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สาเหตุอาจเกิดจากศาลฎีกาได้จัดสวัสดิการ เช่น มอบเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิต หรือทุนการศึกษาบุตร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นการกระตุ้นให้คนมีความต้องการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นันทพร ขวณขอบ (2560) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความจงรักภักดีต่อบริษัทอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทต่างกัน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ได้จัดอยู่ในระดับต้นๆ และสอดคล้องกับ จีรภัคร เอนกวิธิ (2557) ได้ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศาลฎีกาเป็นหน่วยงานราชการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เป็นศาลยุติธรรมสูงสุด กระบวนการตัดสินหรือพิจารณาคดีถือเป็นที่สุด ตลอดจนคำนึงในคุณภาพชีวิตที่ดีของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม โครงการกู้ยืมเงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร อยากรู้ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป รองลงมา คือ ความรักความผูกพันต่อ

องค์กร (Engagement) สาเหตุอาจเกิดจาก ศาลฎีกามีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบเฉพาะ ไม่ได้มุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยมีสวัสดิการที่เพียงพอ ให้สิทธิการลาพักผ่อนที่เหมาะสมแล้ว เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีมิตรต่อกัน อันเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของศาลฎีกา ซึ่งการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักความผูกพันในองค์กร และด้านที่มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาน้อยที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) สาเหตุอาจเกิดจาก ศาลฎีกามีการวัดผลสำเร็จของงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนปริมาณงานแล้วเสร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้รับเงินเดือนอยู่แล้ว ประกอบกับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน โดยหากผู้ปฏิบัติงานผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด ก็จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามตำแหน่งนั้นๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานของธัญธิดา แก้วแสง (2558) ที่ได้ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทหน่วยงาน ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับประวัติองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไฟร์เทรเด้นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานนั้น เกิดได้หากองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจในปัจจัยเชิงวัตถุ เช่น ความเจริญเติบโตก้าวหน้า การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม ให้สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตลอดจนสิทธิการลาพักผ่อนที่เพียงพอ หรือแม้แต่การส่งเสริมความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เป็นต้น ส่วนปัจจัยทางด้านจิตวิทยา คือ การที่คนเลือกทำงานกับองค์กรที่ตนอยู่แล้วเกิดความสุขใจ เกิดความสุข มากกว่าอัตราค่าจ้างที่สูงแต่อยู่แล้วอึดอัดใจ เพราะน้อยคนนักที่ยากเริ่มต้นงานใหม่ ถ้าบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กรนั้นดีอยู่เดิมแล้ว ซึ่งหากองค์กรได้เล็งเห็นในความสำเร็จที่กล่าวมานั้น แล้วให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังได้ แน่ใจว่าสิ่งที่องค์กรจะได้รับจากผู้ปฏิบัติงาน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การรักษาผู้ปฏิบัติงานที่ดีให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-55 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 15,000-25,000 บาท ระยะเวลาทำงาน 1-10 ปี และค่าตอบแทนพิเศษโดยเฉลี่ย 5,000 บาท ตามลำดับ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลำดับถัดมา คือ ด้านลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และค่าตอบแทนพิเศษ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน ส่วน สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) และด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน ความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) และด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (Commitment) และด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Motivation) และด้านความรักความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รวมทั้งเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากข้อผิดพลาด รับฟังความคิดเห็นต่าง เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน่วยงานควรจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเก็บสะสมผลงานเมื่อมีการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ โดยนำผลงานเหล่านี้มาประกอบการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานควรมอบหมายที่ตรงตามกรอบตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถนำผลงานที่ปฏิบัติจริงมาใช้พิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.3 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ซึ่งหน่วยงานจะมีสวัสดิการและผลตอบแทนที่สูง หากเทียบกับหลายๆ หน่วยงาน แต่นั่นก็เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนมีความต้องการที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้

1.4 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน โดยหน่วยงานควรสร้างสิ่งที่จะกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน เช่น การนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานที่เพิ่มขึ้น หรือการมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเข้างาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเท่านั้น ควรมีการศึกษาจากฝ่ายอื่นๆ ด้วย ได้แก่ สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ หรือสำนักงานประจำศาลชั้นต้นต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจง อันเกิดการเปรียบเทียบที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเพิ่มการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทราบถึงความต้องการโดยแท้จริงของแต่ละฝ่าย สร้างการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นันทพร ขวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- บรรเทิง พาพิจิตร. (2549). *ประเพณี วัฒนธรรม และคติความเชื่อ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พัชรพล สุภะ. (2562). *นโยบายสาธารณะและการวางแผนเพื่อการจัดการองค์กรภาครัฐ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2559, 4 กุมภาพันธ์). *การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 11 ก. หน้า 24
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2556). *ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน Employee Engagement in Practice*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันเครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม.
- Gabor, A., & Mahoney, J. T. (2013). *Chester Barnard and the systems approach to nurturing organizations*. Retrieved 9 November 2023. from https://www.researchgate.net/profile/Andrea-Gabor/publication/228425904_Chester_Barnard_and_the_Systems_Approach_to_Nurturing_Organizations/links/5c1aa47b458515a4c7eb0293/Chester-Barnard-and-the-Systems-Approach-to-Nurturing-Organizations.pdf.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.