

Organizational Commitment of Judicial Officers and Personnel in the Supreme Court

Kwanchanok Srikumnual^{1*} and Juthatip Klaitubtim²

¹ Master's degree student, 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: kwanchanok.sr@ku.th

ABSTRACT

This research article aims: (1) to study the level of organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court, (2) to compare the organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court based on personal factors; and (3) to study the relationship between organizational climate and organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court. This research is a quantitative study. The population in this study consists of judicial officers and personnel working in the Supreme Court. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, and a stratified random sampling method was employed, resulting in a total of 200 participants. The data collection instrument used in this study was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient, with a statistical significance level of .05. The research findings revealed that: 1) The level of organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court is at a high level. 2) Personal factors, including gender, age, marital status, level of education, monthly income, job position, and department, do not show significant differences in organizational commitment. However, the length of service significantly affects organizational commitment, with a statistical significance at the .05 level. 3) The organizational climate has a moderate relationship with the organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court, with a statistical significance at the .05 level.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Climate, Judicial Officials and Personnel in the Supreme Court

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

ขวัญชนก ศรีค่านวล^{1*} และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²

¹ นิสิตปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: kwanchanok.sr@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา (2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลฎีกา โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane's และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและหาสัดส่วนได้จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, บรรยากาศองค์การ, ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีบทบาทสำคัญ องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์การคือทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความผูกพันต่อองค์การเป็นกลไกสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น นอกจากนี้ องค์การที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960) และ Owen (1991) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ลดการควบคุมที่เข้มงวด และสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน รวมถึงพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานซึ่งต้องมີลักษณะที่เอื้อต่อการทำงาน โดยมีปัจจัยบรรยากาศองค์การที่สำคัญ เช่น โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลมีบทลงโทษ ความขัดแย้ง และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968) อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ศาลฎีกาเป็นหน่วยงานสำคัญของประเทศ มีลักษณะงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง โดยมีข้าราชการศาลยุติธรรม และบุคลากรที่มีหน้าที่สนับสนุนการพิจารณาตัดสินคดีของผู้พิพากษาในด้านงานธุรการ งานวิชาการ และส่งเสริมงานตุลาการ จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและการสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกากำลังประสบปัญหาการขาดอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนงานให้มีความต่อเนื่อง โดยมีข้าราชการศาลยุติธรรมยื่นคำร้องขอย้ายไปยังหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น ในปี พ.ศ. 2565 มีบุคลากรย้ายออก 20 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 32 คนในปี พ.ศ. 2567 (ส่วนช่วยอำนวยการ สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา, 2567) ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเอาไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยดึงดูดให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานและนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีอิทธิพลและส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่จะดำรงอยู่ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรโดยอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันของบุคคลในองค์กรที่หวังผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าต่อการคงอยู่กับองค์กรนั้น และ 3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ แนวคิด และกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับและถือปฏิบัติ เพื่อตอบสนององค์กร โดยบุคลากรจะแสดงออกมาในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Allen & Mayer, 1990) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนาน

ดังนั้น จากปัญหาการโยกย้ายบุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในศาลฎีกาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำนวนทั้งหมด 392 คน (ส่วนช่วยอำนวยการ สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา, 2567) โดยใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane Taro, 1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในศาลฎีกา ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) โดยผู้วิจัยเลือกศึกษา 6 ด้านที่สอดคล้องกับองค์การที่ทำการวิจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความอบอุ่น 3) การสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง และ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีส่วนงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่กำลังศึกษาจำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นรายข้อ และคำนวณค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งหมดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 จากนั้นดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ และส่งไปในกลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่ในศาลฎีกา

4.2 นำแบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบจำนวน 200 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) สำหรับจัดลำดับและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

5.2.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ค่า One – way ANOVA หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

5.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับของความสัมพันธ์ (r) ดังนี้

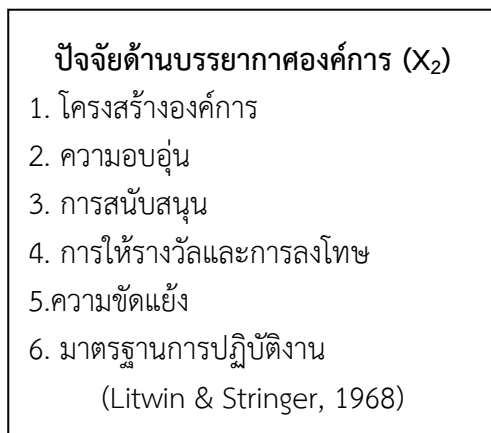
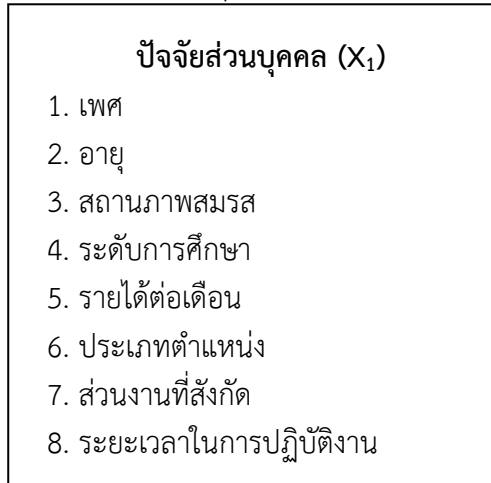
ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 – .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 – .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 – .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยเครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยที่ r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

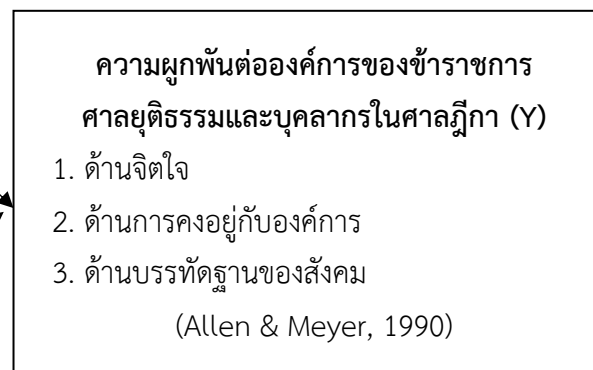
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษา 6 ด้านที่มีความสอดคล้องกับองค์การ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาโดยรวม

(n = 200)

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตใจ	4.51	.72	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	4.08	.83	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.44	.62	มาก
รวม	4.35	.72	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามเพศ พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามเพศ

(n = 200)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	81	4.39	.59	.87	.698
หญิง	119	4.31	.68		

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามอายุ พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .309 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามอายุ

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.49	3	.50	1.21	.309
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	80.56	196	.41		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .924 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.08	.924
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	81.98	197	.42		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .953 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.05	.953
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	82.00	197	.42		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.71	4	.68	1.66	.160
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	79.33	195	.41		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .913 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า ประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.22	3	.07	.18	.913
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	81.82	196	.42		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .094 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า ส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	8.67	14	.62	1.56	.094
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	73.38	185	.40		
รวม	82.04	199			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .018 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 200)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.84	4	1.21	3.05	.018*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	77.21	195	.40		
รวม	82.04	199			

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และอีก 5 ด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา

(n = 200)

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. โครงสร้างองค์การ	.58	.000*	ปานกลาง
2. ความอบอุ่น	.75	.000*	สูง
3. การสนับสนุน	.65	.000*	ปานกลาง
4. การให้รางวัลและการลงโทษ	.63	.000*	ปานกลาง
5. ความขัดแย้ง	.69	.000*	ปานกลาง
6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.62	.000*	ปานกลาง
รวม	.65	.000*	ปานกลาง

อภิปรายผล

ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในศาลฎีกา ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอันทรงเกียรติ ซึ่งศาลฎีกาเป็นศาลยุติธรรมสูงสุดและมีแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งศาลมีหน้าที่หลักในการพิจารณาตัดสินข้อพิพาท ตรวจสอบข้อเท็จจริง คั่นคว้าปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อเป็นหลักประกันในด้านความถูกต้อง รวดเร็ว และให้เป็นปณิธานแก่ประชาชน เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง อีกทั้งมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด มีมาตรฐานในการดำเนินงาน รวมถึงมีผู้บริหาร ผู้พิพากษาที่มีความรู้ความสามารถและคอยให้คำแนะนำทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในศาลฎีกา จึงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิทยุทธ์ แสงประเสริฐ (2563) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง พบว่าข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง มีความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ รวมทั้งยังมีความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง ต่อการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะศาลฎีกามีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจน มีการวางนโยบายและกฎระเบียบที่บุคลากรทุกคนเข้าใจ สามารถยอมรับได้และถือปฏิบัติร่วมกันได้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเท่าเทียมกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาใดก็มีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม รวมถึงรายได้ต่อเดือนมีความสมเหตุสมผลกับการปฏิบัติงานและมีการเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งทุกคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอยู่เสมอ ซึ่งทุกส่วนงานมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและจะต้องประสานการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกและเรียบร้อย ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิระ แก้วสะอาด (2564) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าในหน่วยงานมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งกับพนักงานเพศชายและเพศหญิง เช่น การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การได้รับสวัสดิการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน

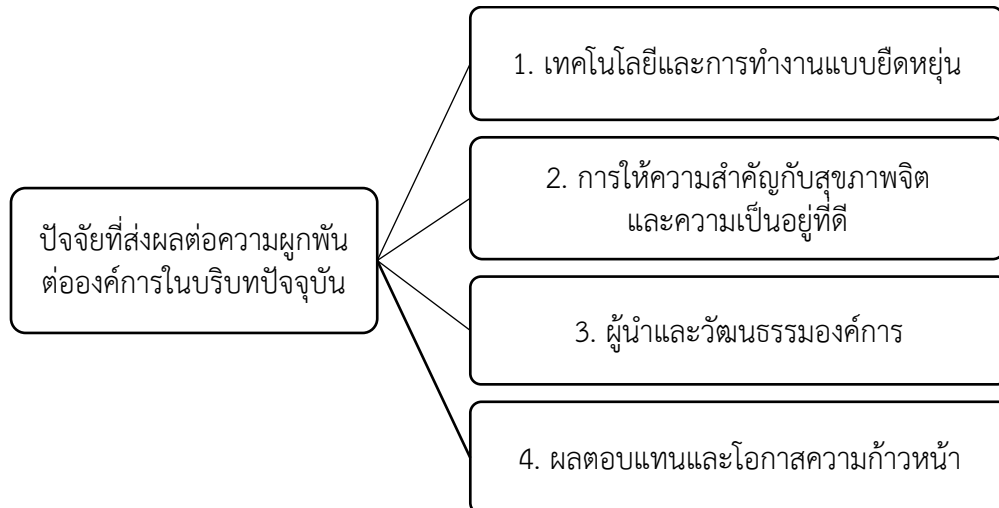
และพบว่าพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาสำนักงานใหญ่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยชี้วัดจากผลงานของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งไม่จำเป็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีผลงานที่ดีกว่าพนักงาน ระดับการศึกษาจึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อีสริย์รัก ยศกรกุลวงศ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันการบินพลเรือน พบว่าบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนมีความพึงพอใจในรายได้ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ รวมถึงรายได้อื่น ๆ ที่สถาบันการบินพลเรือนกำหนด ซึ่งบุคลากรได้รับตามเกณฑ์ที่เหมาะสม รายได้จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันการบินพลเรือน

ในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสาธิตศึกษาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่ทำงานในสาธิตศึกษายาวนาน มีระดับตำแหน่งที่สูง มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ มีประสบการณ์และมีความผูกพันกับสาธิตศึกษามากกว่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จึงส่งผลให้ข้าราชการสาธิตศึกษาและบุคลากรในสาธิตศึกษาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ สุริยา (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก ย่อมมีความคุ้นเคยกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย เพราะทำงานกับองค์กรมานาน มีการยอมรับและเข้าใจนโยบาย และวัฒนธรรมองค์การมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจรวมไปถึงความสุขในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสาธิตศึกษาและบุคลากรในสาธิตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.65$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานของสาธิตศึกษามีลักษณะที่เป็นทางการ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นลำดับการบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาและบุคลากรจะต้องรักษาความเป็นกลางและยึดมั่นในจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การแต่งกายต้องสุภาพเรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาคารของสาธิตศึกษามีการออกแบบให้สะท้อนความเป็นสถาบันตุลาการ มีความสง่างามและเป็นระเบียบ ภายในอาคารสาธิตศึกษามีห้องพิจารณาคดี ห้องทำงานของผู้พิพากษา และพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาล บรรยากาศภายในองค์กรบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งได้รับสนับสนุนการเติบโตในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพงษ์ ชมวงษา และ ญฐา เมธาบุษยาธร (2567) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันองค์กร ($r = 0.49$) พบว่า บรรยากาศองค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานของตนเองทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของงาน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรทราบถึงทิศทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศภายในองค์กรเป็นกันเองคล้ายครอบครัว ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและใส่ใจกับลูกน้องทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและมีความตั้งใจในการทำงาน บุคลากรได้รับการประเมินผลการทำงานและได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานได้ดี ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างไม่รู้สึกอึดอัดหรือแบกรับภาระมากเกินไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาพบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยความเข้าใจในปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และการปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทปัจจุบัน ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพที่ 2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทปัจจุบัน

เนื่องจากปัจจุบันการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ รูปแบบการทำงานจึงมีความยืดหยุ่นมากขึ้น และความคาดหวังของพนักงานที่แตกต่างไปจากอดีต ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยพนักงานได้ ดังนี้

1. เทคโนโลยีและการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อทำให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น ช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนได้ เช่น การใช้ Zoom meeting, Google meet, Microsoft Teams ช่วยลดความเครียดจากการเดินทางและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์กรอาจมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป จึงต้องปรับกลยุทธ์การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วย

2. การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจและทำให้พนักงานรู้สึกว่าการใส่ใจและให้ความสำคัญกับตนเอง ซึ่งหากองค์กรให้พนักงานทำงานหนักเกินไป อาจทำให้พนักงานหมดไฟและขาดความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และให้คุณค่ากับพนักงานจะช่วยสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้น และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงาน

4. ผลตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้า ด้วยคนรุ่นใหม่ต้องการได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การเติบโตและพัฒนาตนเองซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและคงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอบอุ่นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และอีก 5 ด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่ขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ดังนั้น ควรพัฒนาแนวทางในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ขององค์การและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อลดความขัดแย้ง เช่น

1.1 ปรับปรุงสวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าให้มีความชัดเจน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ขององค์การในระยะยาว

1.2 จัดทำระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์และเกิดความรู้สึกในแง่บวกต่อองค์การ

1.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และมีนโยบายป้องกันความขัดแย้งในที่ทำงาน

1.4 พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งสำหรับผู้บริหารและบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการขอย้ายของบุคลากรในศาลฎีกา

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา นอกเหนือจากปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

2.3 ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของแต่ละศาล

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ ชมะวณา และ ณฐา เมธาบุษยาร. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี. *วารสารนวัตกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย*. 1(3), 1-15.
- พิทยุตม์ แสงประเสริฐ. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พีระ แก้วสะอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรารณ สุธียา. (2565). ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ส่วนช่วยอำนวยการ สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา. (2567). ข้อมูลสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา. สืบค้นจาก <http://www.supremecourt.or.th/>.
- อิสริย์รัก ยศกรกุลวงศ์. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการbinพลเรือน. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts: Harvard University Press.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Owen, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Edition). New York: Harper and Row.