



**ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม
สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง**
**Organizational Commitment of Judicial Service Officers
In Administrative Office of the Rayong Provincial Court**

เอกพล เทียมแสน¹ อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ² รังสรรค์ ประเสริฐศรี³

Ekkapol Tiamsaen¹ Orapin Piyasakulkiat² Rangsan Prasertsri³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนโดยมุ่งเน้นที่ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองจำนวน 52 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า t-test และ One way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติงาน มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรตามลำดับ

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{2,4} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



ผู้กพันต่องค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ความผูกพัน องค์การ ข้าราชการ ศาลยุติธรรม

Abstract

In this research investigation, organizational commitment of judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court. The objectives of this research were 1) To study organizational commitment of judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court 2) Comparison of personal factors with organizational commitment of judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court. The samples of 52 members who was judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency percentage, mean and Standard Deviation. A t-test and F-test (One-way ANOVA) were also employed by the researcher in addition to LSD's multiple comparison method. Findings showed that;

1. Most of the respondents were female, aged 31- 40-year-old with a bachelor's degree. Most of them operational position, have monthly income 20,001-30,000 Baht and duration of work 6-10 years.

2 Organizational commitment of judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court was at high level. When considering each aspect in descending order 1)Pride of being a part of the organization. 2) The need to maintain membership of the organization. 3) Loyalty to the organization. 4) Willingness and dedication to work for the organization. and 5) Sacrifice for the organization respectively.

3. The comparing results of judicial service officers in administrative office of the Rayong provincial court towards organizational commitment classified by gender, age education, income per month and duration of work to be no difference, accept position had difference significant at the level of .05.

Keywords: commitment, organization, public officer, judicial court



บทนำ

ปัจจุบันทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไป คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีการปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีความดูแลใส่ใจ ในความก้าวหน้าแก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจและพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนานๆ แต่อย่างไรก็ตามการที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึผูกพันของบุคลากรนั้นเป็นเรื่องที่จะทำได้ยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรในการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง เป็นศาลชั้นต้นซึ่งรับฟ้องหรือคำร้องในชั้นเริ่มต้นคดี ทั้งมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาในบางเรื่อง มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีในชั้นต้นทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญาทั่วไป มีสำนักอำนวยการประจำศาล โดยบุคลากรข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาในด้านธุรการ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมงานตุลาการ รวมทั้งการประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ การปฏิบัติงานเหล่านี้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก เพราะประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมาอย่างยาวนานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรและงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญถ้าหากขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้มีประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ค่อยลาออกหรือประสงค์ขอย้ายด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นที่เชื่อมทัศนคติของบุคลากรกับเป้าหมายองค์กรเข้าด้วยกัน ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรกับบุคลากร ความต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ของบุคลากร หรือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรใช้ทำนายการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานของบุคลากรในองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับสูงจะมีความยินดีในความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปประสิทธิภาพและอาจเกิดประสิทธิภาพ ตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ด้วย (นรุตต์ ทรงฤทธิ์, 2563)

ปัจจุบันสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง กำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร



เจ้าหน้าที่ศาล ข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านธุรการ ศาลยุติธรรม เนื่องจากการแสดงความจำนงยื่นคำร้องขอย้ายไปรับราชการยังสำนักงานศาลยุติธรรมแห่งอื่นในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ที่มีความประสงค์ขอย้ายเป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานสามารถทำประโยชน์แก่องค์กร การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความเชี่ยวชาญในเวลาอันไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจสำคัญของศาลจังหวัดระยอง อันจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กรโดยภาพรวม จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและนำผลการศึกษาไปเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอันจะช่วยไปปรับใช้ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งเน้นที่ข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง จำนวน 60 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970: อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒินงศา, 2564) โดยกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ได้จำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม



2. รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ ทั้งด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ในการนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีใช้ในการตั้งคำถาม

3. การสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. ความเสียสละเพื่อองค์กร 5. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีระดับทัศนคติ เห็นด้วยมากที่สุด, 4.21 – 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด 3.41 – 4.20 เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 เห็นด้วยปานกลาง 1.81 – 2.60 เห็นด้วยน้อย, 1.00 – 1.80 ไม่เห็นด้วย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และสรุปประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระได้แก่

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่งงาน 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. ความเสียสละเพื่อองค์กร 5. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร



ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง

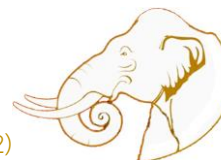
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์สถิติกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 และเป็นเพศชาย 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุ และอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 13.3 และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาได้แก่ตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และชำนาญงาน จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.7 และตำแหน่งชำนาญการจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา 40,001-50,000 บาทจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 3.3. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 28 คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ ระยะเวลา 16-20 ปีจำนวน 2 คน เป็นร้อยละ 3.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัดระยอง ในภาพรวม

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพัน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.97	9.12	มาก
2	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.03	.730	มาก
3	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.32	.627	มากที่สุด
4	ความเสียสละเพื่อองค์กร	3.67	.912	มาก
5	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.04	.954	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.00	.635	มาก

จากตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .635) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .627) รองลงมา คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .954) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .730) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .912) และความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .912)

3. ผลการการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัดระยองจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัดระยอง

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมของอปพร.			
	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	1.510	-	.137	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	.757	.523	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	1.942	.153	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	-	2.913	.029*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	.880	.457	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	1.777	.147	ปฏิเสธสมมติฐาน

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตารางที่ 2 แสดงถึง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธี LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	P-value	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติกร	.17894	.09702	.494	-.1213	.4792
	ชำนาญงาน	.20760	.09616	.326	-.0900	.5052
	ชำนาญการ	.29061	.11573	.180	-.0675	.6488
	ชำนาญการพิเศษ	.62472*	.13908	.000*	.2043	1.0651
ปฏิบัติกร	ปฏิบัติงาน	-.17894	.09702	.494	-.4792	.1213
	ชำนาญงาน	.02865	.10286	.999	-.2897	.3470
	ชำนาญการ	.11166	.12135	.932	-.2639	.4872
	ชำนาญการพิเศษ	.45577*	.14379	.041*	.0108	.9008
ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-.20760	.09616	.326	-.5052	.0900
	ปฏิบัติกร	-.02865	.10286	.999	-.3470	.2897
	ชำนาญงาน	.08301	.12066	.976	-.2904	.4564
	ชำนาญการ	.42712	.14321	.066	-.0161	.8703

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การทดสอบด้วยเทคนิค LSD พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง ในตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มชำนาญการพิเศษ และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มชำนาญการพิเศษ ดังตารางที่ 15 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับในสังคม จึงเป็นที่ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของตนเองในองค์กร ด้วยความจงรักภักดี มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อีกทั้งยังมีความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรยินดีเสียสละมุ่งมั่นจงรักภักดีร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้องค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และต้องการเป็นสมาชิกองค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และสอดคล้องกับ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค” โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากศาลเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมให้แก่ประชาชนและเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี การดำเนินการเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างความยุติธรรมให้สังคม ไม่สอดคล้องกับ อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร” พบว่า ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองมีอยู่ในระดับมากความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากศาลเป็นสถาบันอำนวยความสะดวกเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรมที่สร้าง



ความภาคภูมิใจให้กับข้าราชการแล้ว ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรยังมีความยินดีจะแนะนำให้ผู้อื่นมาร่วมงานในองค์กร เพราะเป็นองค์กรที่มีบุคลากรประพัตินอยู่ในคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร สอดคล้องกับ ศิริพร มะโนปา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” ผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรให้เป็นไปตามรูปแบบการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้วยพฤติกรรมเป็นหลัก อันได้แก่ หลัก 3S คือ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้ยั่งยืน ต่อไป

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันศาลเป็นสถาบันที่ต้องมีความเชื่อมั่นต่อประชาชนในเรื่องความยุติธรรม ความสงบสุข ดังนั้น ข้าราชการได้แสดงความจงรักภักดีโดยการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร มีความตั้งใจพร้อมที่จะอุทิศตนต่อองค์กร รวมไปถึงการมีทัศนคติในทางที่ดีที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาขององค์กร สอดคล้องกับ อัจจิมา เสนานิवास และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร” พบว่า บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพัน และผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับ สุนันท์ บุญเสนันท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรโรงพยาบาลปากท่อ” โดยผลการศึกษาพบว่า ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองได้ใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ และพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น สอดคล้องกับอัจฉิมา เสนานิवास และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร” พบว่า ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองมีความเสียสละเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองยินดีร่วมกิจกรรมขององค์กร



โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนใด ๆ ถ่ายทอดความรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ อีกทั้งการได้เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ ศิริพร มะโนปา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” พบว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรให้เป็นไปตามรูปแบบการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้วยพฤติกรรมเป็นหลัก อันได้แก่ หลัก 3S คือ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้ยั่งยืน ต่อไป ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม 3S

2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง

การศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง อภิปรายผลการศึกษาในการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า P-value ที่ .137 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายความว่า เพศชายและเพศหญิงมีข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร มะโนปา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนฤมล บุญสม (2562) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก และลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า P-value อยู่ที่ .523 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เตียวดี (2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า อายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีค่า P-value อยู่ที่ .153 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล บุญสม (2562) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลจังหวัดสมุทรปราการลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า P-value อยู่ที่ .029 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการทดสอบความแตกต่างพบว่า ตำแหน่งปฏิบัติการแตกต่างกับตำแหน่งชำนาญงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตำแหน่งชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจินตนา เตียวติ (2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร มะโนปา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2564) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีค่า P-value อยู่ที่ .457 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จินตนา เตียวติ (2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีค่า P-value อยู่ที่ .147 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับนฤมล บุญสม (2562) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย



พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลจังหวัดสมุทรปราการ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลจังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรเกิดจากประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับในสังคมจะเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่มีภาคภูมิใจในองค์กร นำไปสู่ความผูกพันกับองค์กร
2. องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันที่เป็นที่ศรัทธาของสังคม ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
3. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรที่สร้างสรรค์ผลงานเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการโยกย้ายงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
3. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



เอกสารอ้างอิง

- จินตนา เตียววดี. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2(2)
- นฤมล บุญสม. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการท างานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร มะโนปา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2564). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 9 (3):
- สุนันท์ บุญแสนันท์. (2565). “ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โรงพยาบาลปากท่อ”. วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, 2(1)
- อัจจิมา เสนานิवासและสรัญญ์ อุเส็นยาง. (2565). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร”. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (1)