



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

น้อยดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .941$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ คุณลักษณะงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purposes of this study were: (1) to investigate degrees of the work characteristic and organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province, (2) to compare the work characteristic and organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province based on personal background, (3) to investigate the relationship between the work characteristic and organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province, and (4) to find a guideline for developing the work characteristic and enhancing the organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province. A sample used in study was 71 government officials in the Courts-of-Justice, Sakon Nakhon province. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson’s product moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The overall work characteristic of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province was at high level ($= 3.82$). Considering it by aspect, the work characteristic of the Courts-of-Justice government officials was at high level in 3 aspects as arranged from higher to lower mean scores respectively: importance of work ($= 4.43$), variety of tasks ($= 4.14$) and reflective result of work ($= 4.06$); and it was at moderate level in 2 aspects respectively: independence of work ($= 3.26$) and unity of work ($= 3.24$).

2. The overall organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province was at high level ($= 4.11$). Considering it by aspect, all



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

aspects were at high level as arranged from higher to lower mean scores respectively: confidence and acceptance of targets and values of the organization (= 4.33), need to remain as the organization’s member(= 4.23), having willingness to try their best as they can for the benefit of organization (= 3.77).

3. The overall work characteristic of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province according to personal background was not found different.

4. The organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province as a whole based on personal background was not found different.

5. The work characteristic had a positive relationship with organizational commitment of the Courts-of-Justice government officials in Sakon Nakhon province at high level by having a significant value of correlation to be equal to .941 ($r = .941$) at the .01 level.

Keywords Work Characteristics, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการขยายตัวมากขึ้น การกำหนดนโยบายหรือการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ได้กลายเป็นปัญหาอย่างหนึ่งทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน การกำหนดนโยบายหรือการวางแผนที่ผิดพลาดย่อมหมายถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น ๆ แต่ถ้ามีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องแล้ว ก็จะทำให้การดำเนินงานมีความผิดพลาดน้อยที่สุด และเกิดผลดีต่อองค์กรมากที่สุด (เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์, 2552, หน้า 1)

ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทและเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน จากการศึกษาของ Hackman and Oldham (1975) แสดงให้เห็นผลลัพธ์ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเกิดจากภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน และการรับรู้ผลการทำงาน ซึ่งภาวะทางจิตใจนี้มีอิทธิพลมาจากคุณลักษณะงานหลายประการ เช่น ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน เป็นต้น หากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติมีความหมาย มีโอกาสได้ทำตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบ ได้มีโอกาสเห็นผลงานอันเกิดจากการปฏิบัติงานของตน ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลายตลอดจนรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อผู้อื่น จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีแรงผลักดันที่จะพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปิยวรรณ สุทธิชัย, 2555, หน้า 3 – 4)

การที่จะจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น (นวลพรรณ ลายสังข์, 2553, หน้า 22)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสำคัญมาก เพราะถ้าองค์การใดสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็จะมีบรรลุปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์, 2552, หน้า 2)

องค์การใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ถ้าหากเมื่อใดที่บุคลากรในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้องค์การเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นจนทำให้เกิดผลเสียแก่องค์การในที่สุด จึงนับได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากองค์การจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ด้วยการสร้างทัศนคติความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิก นั้นหมายความว่าหากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้นด้วย (สมิตร ชาวประภา, 2550, หน้า 3)

สำหรับองค์การที่ผู้วิจัยจะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ประกอบไปด้วย ศาลจังหวัดสกลนคร ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร เพื่อค้นหาคำตอบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครมีคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับใด และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ ข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนี้จะได้นำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครตามคุณลักษณะส่วนบุคคล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร คือ ศาลจังหวัดสกลนคร
ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร จำนวน 85 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร คำนวณขนาดตัวอย่าง
จากจำนวนประชากรทั้งหมด 85 คน โดยใช้หลักการของ Yamane’s ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มงาน

2.1.2 คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับของงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาล
ยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.2.1 ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของศาลยุติธรรมในจังหวัด
สกลนคร

2.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ
ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร

2.2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร

3. ขอบเขตเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 – 30 พฤศจิกายน 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. ขั้นตอนการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ศาลจังหวัดสกลนคร จำนวน 33 คน ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน จำนวน 34 คน และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร จำนวน 18 คน รวม 85 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 85 คน โดยใช้หลักการของ Yamane’s ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานแล้วทำการสุ่มข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร เพื่อส่งแบบสอบถาม ตามจำนวนที่ได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะคุณส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครต่อแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนแนวทางการออกแบบให้ครอบคลุม แล้วนำมาตรวจสอบวินิจฉัยอีกครั้ง เพื่อให้ได้ความถูกต้องที่สุด



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง รูปแบบ และข้อคำถาม เพื่อขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

4. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่อประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปทดลองใช้และหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน

4.2 นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คือข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 50 – 100)

4.3 นำค่าที่ได้มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือในเนื้อหาของคำตอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ 0.97

5. นำแบบสอบถามดังกล่าวทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด โดยใช้วิธีการทางสถิติ และวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.3 เปรียบเทียบคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ตามลักษณะส่วนบุคคล โดยค่า t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณลักษณะงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้านความสำคัญของงาน รองลงมาคือด้านความหลากหลายของงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้านความเป็นอิสระของงานและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลพรรณ สายสังข์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงาน (ความหลากหลายของงาน) และประสบการณ์ในงาน (ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ) สามารถทำนายความผูกพัน ต่อองค์การได้

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ สัพโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์การ

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตร์ เวียงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณสมบัติของบุคลากรไม่แตกต่างกัน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ ไชยยา (2555) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่ง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .941$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 สำนักงานศาลยุติธรรมในเขตจังหวัดสกลนครควรเผยแพร่ข้อมูลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ให้กับผู้บริหารเพื่อนำไปพิจารณาและประยุกต์ใช้ในเชิงรุกกับการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครได้รับรู้เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

1.2 ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครควรสนับสนุนให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวชี้วัดคุณลักษณะงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร และตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครให้ชัดเจนและครอบคลุม เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครแบบเจาะลึก โดยการสัมภาษณ์ การสนทนา เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของข้อมูลเชิงลึก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญาลักษณ์ สัพโส. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. งานวิจัย ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นवलพรรณ ลายสังข์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เยาวลักษณ์ ไชยยา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554). ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.