

ชื่อเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย รชนีวรรณ รอดทะพร

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .32 ถึง .84 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t – test (Independent Samples) และ F – test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม ด้านความเชื่อมั่น ได้แก่ ควรมีการทำความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจของ ศาลยุติธรรม เพื่อให้ตรงตามอุดมการณ์ของบุคลากรศาลมากที่สุด ด้านความเต็มใจ ได้แก่ ศาลจังหวัดนครพนม ควรจัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ในระหว่างที่ทำงาน นอกเหนือจากเวลาราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน และเพื่อประสิทธิภาพ ของงานได้ ด้านความภูมิใจ ได้แก่ ควรมีกิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดทำกิจกรรม 5 ส. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง ด้านการ มีส่วนร่วม ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานใน องค์กร เช่นการเข้าร่วมประชุม การเสนอแนะข้อปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านความภักดี ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกรัก และหวงแหนองค์กรนี้ โดยการสร้างโอกาสให้ บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กร แลด้านความคงอยู่ ได้แก่ ควรให้ความสำคัญใน งานระดับต่างๆ ทุกตำแหน่ง เช่นการให้ได้รับผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน การได้รับโอกาส ก้าวหน้าทางราชการที่ไม่เหลื่อมล้ำกัน ซึ่งอาจมองจากเรื่องของคุณวุฒิ ระดับงาน ระดับปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความพอใจของบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในหน่วยงานของตน

TITLE: The Relationship of Nakhonpanom Provincial Court Personnel with the Organization

AUTHOR: Rutchaneewan Rodtaporn **DEGREE:** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS: Asst. Prof. Dr. Soavalak Kosolkittiamporn Chairman
Dr. Songsak Jeerasombat Committee
Dr. Pakdee Phosing Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The objectives of the research were to survey the relationship of Nakhonpanom Provincial Court Personnel with their Organization, to compare the relationship of the Court Personnel with their Organization regarding gender, age, educational background and work position and to find some useful suggestions for improving the relationship. The samples were eighty four officers of the Nakhonpanom Provincial Court. The instrument was a questionnaire with .32-.84 discrimination indices and .96 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test (Independent Samples) and F-test (One-Way ANOVA) with the .05 level of statistical significance.

The findings were as follows:

1. Levels of organizational commitment of personnel Phanom Provincial Court. And found that the overall level of organizational commitment of personnel included in Nakhon Phanom Provincial Court level was classified as the levels found in all the most Except willingly. At a high level.
2. Effects comparison of organizational commitment Phanom Provincial Court personnel, by sex, age, education. And types of personnel. Were not statistically different at the .05 level.

3. Suggestions for strengthening the organizational commitment of personnel Phanom Provincial Court. Should have the confidence and understanding to people about the mission of the judiciary. To meet the ideals of most court personnel. Including the willingness Phanom Provincial Court. Should provide for the payment of overtime compensation. During the work outside of office hours. Personnel to be willing to work. And to the performance of the work. Pride should include the activities that support or encourage people to become attached to the 5S activities such as the preparation of activities to foster the love of the organization even more. So that staff feel that this organization is a good one. Include the participation should encourage personnel are free to comment on the management of the organization. Such attendance. Suggestions to improve the problem. The loyalty should include activities to encourage people to feel loved. And cherish this organization. By creating opportunities for staff to perform various activities. With the organization. Then the persistence and focus in all the different levels, such as the returns are not different. The opportunity to advance the government not overlap. This may be seen from the level of the qualification level of performance and so on. To achieve the satisfaction of staff. And to staff engagement in their organizations.