

บริการเป็นต้น เขาแบ่งองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 3 ประการ คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุ การศึกษา สถานภาพและลักษณะงานเป็นต้น

2. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้นหรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

3. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจาก ความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดว่าหากผลงานที่เพิ่มมากขึ้น เขาจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากตรงข้ามกับความเป็นเครื่องมือต่ำซึ่งความเป็นเครื่องมือนี้ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับ ความชอบ และความคาดหวัง

อย่างไรก็ตาม การนำทฤษฎีจูงใจมาใช้ในองค์กรเพื่อจูงใจให้บุคคลใน องค์กรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น บางครั้งได้ผลดี แต่บางครั้งก็ล้มเหลว ทั้งนี้เป็น ผลสืบเนื่องมาจากความสามารถของผู้นำทฤษฎีมาใช้ นั่นคือ ผู้บริหารในองค์กรหรือ ผู้บังคับบัญชาที่จะจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนว่ามีความสามารถเพียงใดในการเลือกใช้ ทฤษฎีให้เหมาะสมกับบุคคลตามลักษณะของปัจเจกบุคคลและในสถานการณ์ที่แตกต่างกันซึ่ง ทฤษฎีจูงใจเพียงทฤษฎีเดียวไม่สามารถให้คำตอบได้ทุกอย่าง นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีก เป็นจำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น อายุ บุคลิกภาพ ทัศนคติ อารมณ์ ประสบการณ์ของผู้ถูก จูงใจ ตลอดจนโครงสร้างขององค์กร ถ้าหากผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีการจูงใจให้ได้ผลเต็มที่ จะต้องใช้ต่อเนื่องสม่ำเสมอ และจะต้องมีความจริงจังในการที่จะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

2.9 ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค

ริชาร์ด (Ritchard, 1969 : 193 ; อ้างถึงใน ชวนา อัครนุรักษ์พันธุ์, 2546 : 47-49) ซึ่งให้เห็นว่า ตัวกำหนดให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และ พึงพอใจในการทำงานของตนเองหรือไม่ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมที่ได้รับเป็นผลตอบแทน จากการทำงาน เมื่อบุคคลนั้นเปรียบเทียบกับผู้อื่น ถ้าพบว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติโดยเสมอภาพ

ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีจึงมองการทำงานที่เป็นลักษณะสัมพันธ์กับความคาดหวังของผู้ทำงาน

แนวคิดที่ว่าด้วยความเสมอภาคอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$1. \text{ ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลที่ได้รับการตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ลงไป}}$$

$$2. \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับของบุคคลที่ 1}}{\text{ความพยายามที่ใช้}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับของบุคคลที่ 2}}{\text{ความพยายามที่ใช้}}$$

ทฤษฎีแนวคิดที่ว่าด้วยความเสมอภาค (Adam Equity Theory) โดย กอสเสน (Kossen, 1991 : 193-195 ; อ้างถึงใน ชวนา อัครรัชฌ์พันธุ์, 2546 : 50-51) ทฤษฎีแนวคิดที่ว่าด้วยความเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าความพยายามในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของตนขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

ดังนั้น หากมองลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ลักษณะการทำงาน) กับความคาดหวังของผู้ทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$\text{เปรียบเทียบความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ}}{\text{ความพยายามที่ใช้ในการทำงาน}}$$

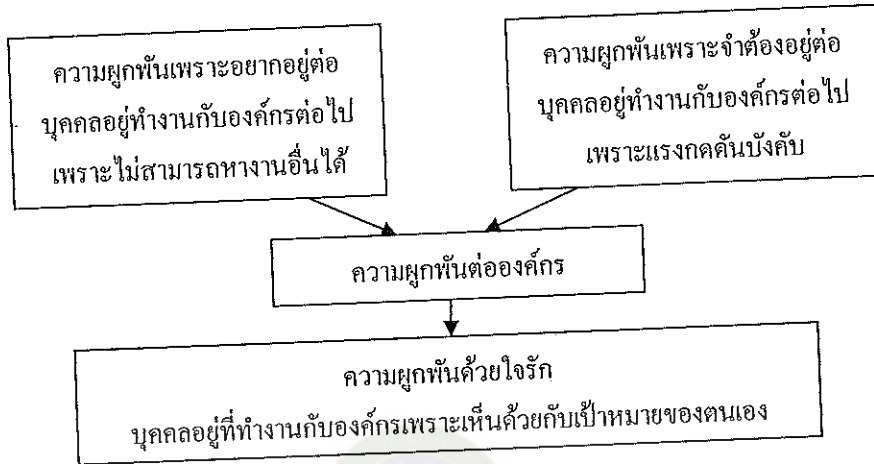
หากพนักงานสามารถเปรียบเทียบได้ว่าตนได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งการที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานของตน พนักงานก็จะให้ความรู้สึกที่ดี รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเขารู้สึกว่าองค์กรนั้นมีความยุติธรรมต่อเขาและทำให้เขาเกิดความพอใจได้

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดต่าง ๆ นี้มาเป็นข้อมูลในการกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามรวมทั้งการนำมาซึ่งกรอบแนวคิดทั้งในด้านตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำมาการศึกษาและวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

3. รูปแบบพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษารูปแบบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ตามที่ สมเดช มุงเมือง (2549 : 150) ได้กล่าวว่า การที่คนผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบตาม

เหตุผลของแต่ละคน ได้แก่ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ผูกพันเพราะ
 ใจรัก (Affective Commitment) ผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment)
 ความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามรูปแบบแสดงให้เห็นชัดเจน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : สมเดช มุงเมือง, 2549 : 151

จากแผนภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

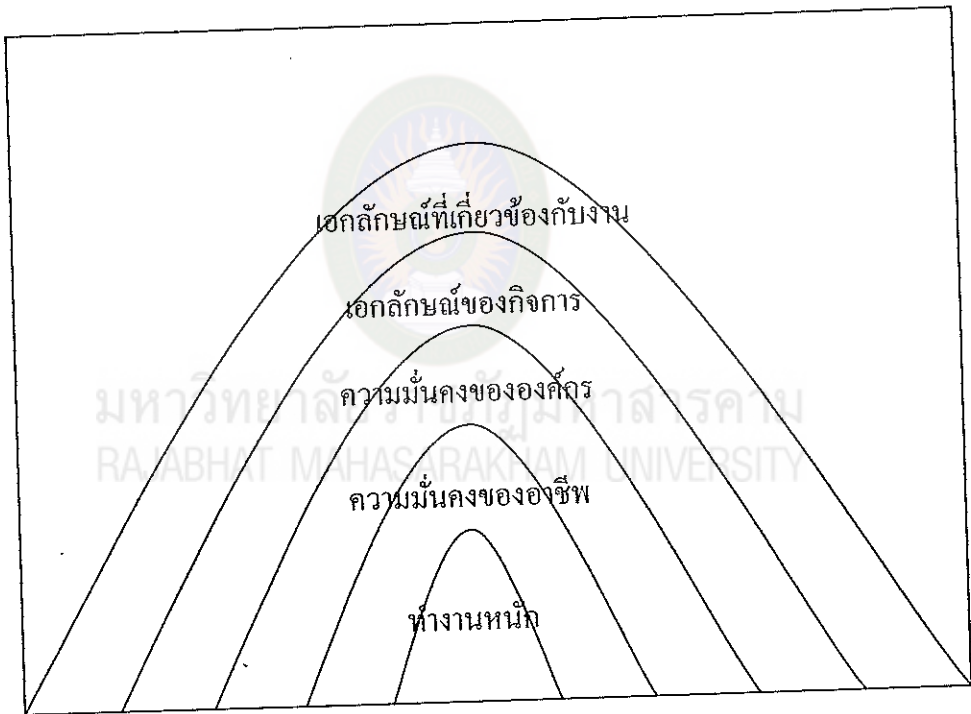
1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ท่านอยากทำงานต่อไปเพราะว่ายังหางานใหม่ทำไม่ได้ ใช่หรือไม่ ถ้าใช่แสดงว่าท่านมีความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเหตุผลของแรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัวตน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

คนจำนวนไม่น้อยทำงานอยู่กับองค์กรยาวนาน เพราะไม่อย่างสูญเสียดูแลสิ่ง
 ที่พวกเขาลงทุนลงแรงมาเป็นเวลาหลายปี (เช่น แผนการเกษียณอายุซึ่งมีผลตอบแทนสูงหรือ
 เพื่อน ๆ ที่สนิทกัน) หลายคนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่ยินดีที่
 จะสูญเสียดูแลสิ่งต่าง ๆ และบุคคลอาจจะบอกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. ความผูกพันด้วยใจรัก เป็นประเด็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
 องค์กรต้องการทำงานเพื่อองค์กรเพราะว่าพวกเขาเห็นด้วยหรือยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
 ขององค์กร เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปนาน ๆ ดังนั้น คนที่จะมี
 ความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงต้องการที่จะอยู่ในองค์กร เพราะพวกเขาเห็นด้วยจุดยืนขององค์กร
 และมีความพอใจที่จะช่วยองค์กรให้สัมฤทธิ์ผล

ในบางครั้ง เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะพิจารณาถึง ค่านิยมของพวกเขาว่ายังสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือไม่ เมื่อเกิดเหตุการณ์ เช่นนี้ พนักงานอาจมีคำถามอยู่ในใจว่า จะคงยังอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่หรือจะลาออก

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อเป็นความผูกพันที่บุคคลต้องการทำงาน อยู่กับองค์กรต่อไปเพราะว่าพวกเขา รู้สึกมีความจำเป็นบังคับหรือมีความกดดันจากผู้อื่นให้อยู่ ต่อ คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักใส่ใจอย่างมากว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรถ้าพวกเขาออกจากองค์กรบางคนวิตกกังวลเกรงว่าญาติสนิท เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณจะคิดไม่ดีถ้าพวกเขา ลาออก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันแบบนี้จึงเกิดจากความรู้สึกจำใจ ต้องอยู่กับองค์กรเพราะแรงกดดันบังคับ



แผนภาพที่ 3 แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน
ที่มา : สมเดช มุงเมือง, 2549 : 152

จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลทำงานหนักเกี่ยวข้องกับปัจจัย ด้านความรู้สึกมั่นคง ในอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร เอกลักษณ์ของกิจการและความมี เอกลักษณ์เกี่ยวกับงาน สามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันรวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบจากการทำงาน ของผู้บริหารด้วย ทั้งนี้บุคคลจะรู้สึกมีความผูกพันและอยากจะทำงานกับองค์กรต่อไปหาก

บรรยากาศขององค์กรเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งสามารถอธิบายได้ 5 ประการดังนี้ (สมเดช มุงเมือง, 2549 : 152)

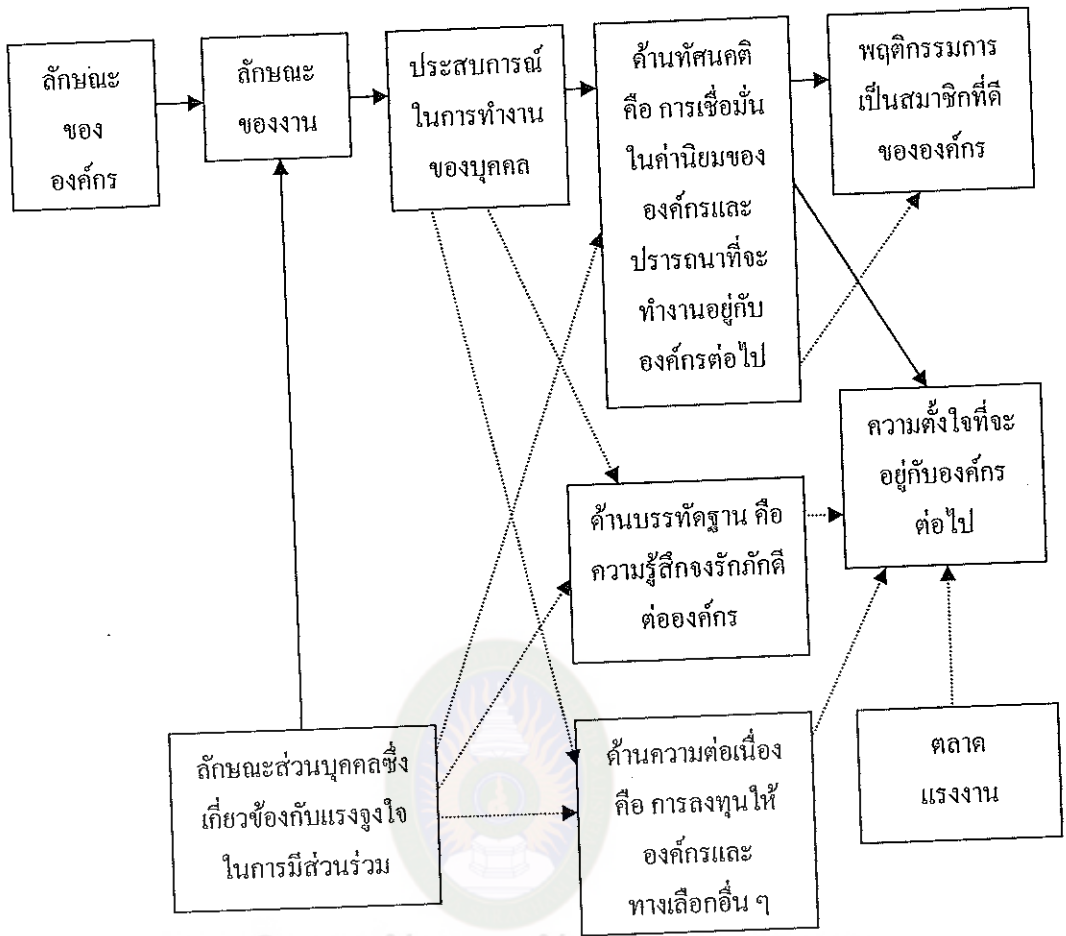
1. งานที่มีจริยธรรมอย่างเด่นชัด (Work Ethic Endorsement) เป็นเจตคติภายใน ซึ่งเป็นธรรมชาติ (Natural) ที่จูงใจให้คนมีแนวโน้มที่จะทำงานหนัก
2. ความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาททางอาชีพ ความเป็นมืออาชีพ ชื่อเสียง และความมั่นคงทางอาชีพ
3. ความผูกพันต่อองค์กรเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Organization Commitment) เป็นความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรเนื่องจากความมีชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรัก (Affective Organization Commitment) เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากเป้าหมาย ค่านิยม และความมีชื่อเสียงของกิจการสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของบุคคล
5. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานหรือความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานนี้เป็นลักษณะภายในสามารถมีอิทธิพลและสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

สรุปได้ว่าพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ทราบได้ว่าบุคคลผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันรวมถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานงานซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบจากการทำงานของผู้บริหารด้วย ทั้งนี้บุคคลจะรู้สึกมีความผูกพันและอยากจะทำงานกับองค์กรต่อไปหากบรรยากาศขององค์กรเป็นไปในทางที่ดี

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการทำการสรุปถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิด ดังนี้

คูเปอร์ และ โรเบิร์ตสัน (Cooper and Robertson, 1998 : 211) ได้กล่าวถึง รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา : ณัฐชฎา พิมพาภรณ์, 2548 : 12

วารุณี คำแก้ว (2550 : 9) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเกิดจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับกำลังขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำนึกคิดเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. องค์ประกอบด้านความเหมาะสมของผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการจัดสรรผลประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของตน จะลดลงเมื่อเห็นว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สำหรับองค์ประกอบนี้เป็นไปได้ทั้งปัจจัยที่สนับสนุนหรือลดทอนความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

3. องค์ประกอบด้านทางเลือก เป็นองค์ประกอบด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานรู้สึกไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ แต่จำเป็นต้องอยู่กับองค์กรเพราะไม่มีทางเลือกอื่น เช่น อายุมาก สภาวะเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศไม่ดี จึงมีโอกาสน้อยในการหางานใหม่ทำ จึงจัดได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 92-94 ; อ้างถึงใน ภาวิณี แก้วเมือง, 2552 : 18)

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเอง เหมือนกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 93-96 ; อ้างถึงใน วันดี วงศ์ธรรม, 2555 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออก ๆ ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้ละดวงชื่น ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Potrer และ Smith (1970) เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ ภรณ์ ได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ Steers (1976) และ Buchanan (1974) ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กรและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงจูงใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

มัทชินสกี (Muchinsky, 1993 ; อ้างถึงใน จงกฤษณ์ วงศ์นาค, 2546 : 14) ได้ระบุคุณสมบัติของความผูกพันต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. ปราบปรามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981 : 2 ; อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2552 : 71) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft and Neale, 1990 : 464-465) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน คือ ความสัมพันธ์อย่างเดียวอย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำมาเชื่อมโยงกันให้เป็นเกิดพฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับกรนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานมาเป็นเครื่องมือในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความจงรักภักดีเป็นความผูกพันที่ดีต่อองค์กรต่อไป

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัจจัยสำคัญได้ ดังนี้

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 ; อ้างถึงใน โชติรส คำรงสานติ, 2554 : 24-25) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสิทธิผล 1919 จำกัด พบว่า ตัวแปรเพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าเพศหญิง

อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ความคิดเห็นและการแสดงพฤติกรรม คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์เป้าหมายความเชื่อค่านิยมแตกต่างกัน (สวรัตน์ สวชนไพบุลย์, 2548 : 64) พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพราะในการทำงานในองค์กรใหม่และสภาพแวดล้อมใหม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวทำให้บุคคลที่มีอายุมากขึ้นไม่ยากเปลี่ยนที่ทำงาน นอกจากนี้เมื่ออายุเพิ่มขึ้น ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นกลายเป็นข้อผูกพันอีกทั้งโอกาสเปลี่ยนงานใหม่สำหรับบุคคลที่อายุมากเป็นเรื่องยาก

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลและความสามารถในการปรับตัวสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลทั้งในด้านกว้างและด้านลึกมากขึ้นตามลำดับของการศึกษาที่สูงขึ้น (Corcoran, 1981 ; อ้างถึงใน นรพรธณ อุณหะนันท์, 2546)

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543 : 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานและอัตราเงินเดือนในระดับดีรวมทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นคนเก่งและมีความสามารถ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าแต่ Glisson และ Durick (1998) เสนอผลการวิจัยที่ขัดแย้ง โดยพบว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า คนที่มีการศึกษาต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงกว่า

ทิพวัลย์ เรืองศรี (2543 : 22-23 ; อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2552 : 63) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาส
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน ข้อมูล

ย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544 : 15-28 ; อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2552 : 63) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำท่ายและลักษณะงานที่ติดต่อกับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) นอกจากปัจจัยด้านลักษณะบุคคลและลักษณะงานแล้ว ยังมีปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ที่ได้รับในระหว่างการทำงาน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรตนได้รับประสบการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนอย่างไรบ้าง ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ประสบการณ์เหล่านี้ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกว่าความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ

เรื่องกฤษฎีกา สุวรรณอำไพ (2549 : 24) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่องค์กร (Continuance Commitment) โดยมีปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ

1. ขนาดหรือจำนวนการลงทุนในองค์กร (Side-bets) ของพนักงานในแต่ละคนที่ได้ทำไป หมายถึง การที่พนักงาน ได้ลงทุนกับองค์กร ซึ่งอาจจะเป็นเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุน ไปจะเป็นมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่นบุคคลทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ ซึ่งเบคเกอร์ (Becker) พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้

2. การรับรู้ในการขาดทางเลือกของพนักงาน หมายถึง พนักงานที่รับรู้ว่าตนเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

เชลดอน (Sheldon, 1971 : 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานคือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดความนิยมต่ออาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

สตีเวอส์ (Steers, 1977 : 151-179) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร มี 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
2. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis and Summers, 1987 : 445 ; อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2552 : 64) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และกระบวนการบริหารองค์กร พบว่า คุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและด้านบรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แมททิว และซาเจค (Mathieu and Zajac, 1990 : 144) ได้ทำการวิเคราะห์ในประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกปัจจัยที่ยึดตัวแบบ Steers พบว่า

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความท้าทายในงาน ขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท บทบาทในงานที่มากเกินไป
3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในแง่การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

4. คุณลักษณะขององค์กรได้แก่ขนาดองค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

5. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

6. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร และลาออกจากองค์กรน้อย และมีผลการปฏิบัติงานสูง

สตีแยร์ส (Steers, 1997 : 46 ; อ้างถึงใน จิระชัย ยมเกิด, 2549 : 16) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Variety) ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ผลย้อนกลับของงาน (Feed Back) และงานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึทางผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitudes) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533), พอร์เตอร์ (Porter, 1974 : 604) และสตีแยร์ (Steers, 1977 : 46) ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	บุชานัน Buchanan	สเตียร์ Steers	พอร์ตเตอร์ Porter
ความเชื่อมั่น	✓	✓	✓
ความเต็มใจ	✓	✓	✓
ความภูมิใจ	-	✓	✓
การมีส่วนร่วม	✓	-	-
ความภักดี	✓	✓	✓
ความคงอยู่	-	✓	✓

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามตารางที่ 2 ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของความผูกพันจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 6 ด้าน ไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

บริบททั่วไปของสำนักงานศาลยุติธรรม

1. ประวัติสำนักงานศาลยุติธรรม

นับจากวันที่ 20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมที่เคยสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรมมากกว่า 108 ปี ได้แยกออกเป็นองค์กรอิสระ โดยมีหน่วยงานธุรการที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการปฏิรูปการศาลยุติธรรมครั้งสำคัญ นับเนื่องจากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงปฏิรูปการศาลในรัชสมัยของพระองค์แล้ว ทั้งนี้ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ให้สามารถดูแลและคานกับอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม แต่เดิมนั้น แม้ว่าอำนาจตุลาการในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีภายใต้พระปรมาภิไธย มีความเป็นอิสระ แต่การทำงานของธุรการของศาลอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์กรของฝ่ายบริหาร อาจทำให้ความเป็นอิสระของผู้พิพากษาถูกบั่นทอนไปได้ ทั้งนี้ ด้วยตามระบบการศาลยุติธรรมเดิม รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงยุติธรรมมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้พิพากษาที่มีตำแหน่งต่ำกว่าประธานศาลฎีกาไปช่วยราชการที่ ศาลอื่นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมได้ นอกจากนี้ยังมีอำนาจ

เสนอบัญชีรายชื่อการพิจารณา ความดีความชอบ และการแต่งตั้งโยกย้ายผู้พิพากษา อันทำให้เสถียรภาพของผู้พิพากษาต้นคอน เนื่องจากห่วงเกรงว่าอาจถูกระทรวงยุติธรรมแทรกแซงไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ครบโดที่ศาลยังสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันจึงได้แยกอำนาจตุลาการออกจากอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารอย่างเบ็ดเสร็จด้วยการให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการเป็นอิสระ ที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น มีประธานศาลฎีกาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

สำนักงานศาลยุติธรรมมี 3 ชั้น ดังนี้

1. ศาลชั้นต้น คือ ศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีในชั้นต้น เช่น ศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลอาญา และศาลแพ่ง
2. ศาลอุทธรณ์ คือ ศาลสูงถัดจากศาลชั้นต้น มีอำนาจพิจารณาพิพากษาบรรดาคดีที่อุทธรณ์ คำพิพากษาของศาลชั้นต้น
3. ศาลฎีกา คือ ศาลสูงสุด มีอำนาจพิจารณาพิพากษาบรรดาคดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ มีศาลเดียวในกรุงเทพมหานคร คำพิพากษาของศาลฎีกาถือว่าสิ้นสุดจะฟ้องร้องต่อไปอีกไม่ได้ส่วนการที่ผู้ต้องหาต้องคำพิพากษาให้ได้รับโทษทางอาญา จะทูลเกล้าฯ ถวายเรื่องต่อพระมหากษัตริย์ได้ (เรียกว่าทูลเกล้าฯ ถวายฎีกา) เพื่อรับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานอภัยโทษ เป็นพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ตามรัฐธรรมนูญไม่ใช่การพิพากษาใหม่ และไม่ใช่ว่าเป็นการขัดแย้งกับคำพิพากษาของศาลฎีกา

2. การบริหารงานศาลยุติธรรม

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมแยกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (ผู้พิพากษา) และข้าราชการศาลยุติธรรม

2.1 ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม

ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม มักเรียกกันโดยทั่วไปว่าผู้พิพากษา เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ผู้พิพากษาประจำศาล และผู้ช่วยผู้พิพากษา

2.2 ข้าราชการศาลยุติธรรม

ข้าราชการศาลยุติธรรม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ ในศาลยุติธรรม เช่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการเพื่อช่วยค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้พิพากษา และประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ศาลยุติธรรมปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3. ราชการในศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมประกอบด้วยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรม โดยมีคณะกรรมการ 3 คณะเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนี้

3.1 คณะกรรมการการบริหารศาลยุติธรรม (กบศ.)

กบศ. มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการบริหารราชการศาลยุติธรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับงานบริหารราชการ และงานธุรการของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และประเพณีปฏิบัติของทางราชการศาลยุติธรรม เช่น มีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

3.1.1 ออกระเบียบหรือประกาศ หรือมีมติ เพื่อการบริหารราชการศาลยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานบริหารราชการ และงานธุรการของสำนักงานศาลยุติธรรม ให้เป็นไปตามนโยบายของประธานศาลฎีกา รวมทั้งมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามระเบียบ ประกาศ หรือมตินั้นด้วย

3.1.2 ให้ความเห็นชอบในการเสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนของศาลยุติธรรม รวมทั้งมีอำนาจเสนอขอตั้งศาลใหม่ต่อคณะรัฐมนตรีด้วย

3.1.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายในการบริหารราชการของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม

3.1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณ และการพัสดุของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม

3.1.5 กำหนดวันทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการฝ่ายตุลาการ และลูกจ้างของสำนักงานศาลยุติธรรม

3.2 คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (กต.)

กต. มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม (ผู้พิพากษา) ให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่นการแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ เป็นต้น โดย กต. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (อกต.) ประจำชั้นศาล ศาลละ 1 คณะ ได้แก่

3.2.1 อกต. ศาลฎีกา

3.2.2 อกต. ศาลอุทธรณ์

3.2.3 อกต. ศาลชั้นต้น

อกต. ของแต่ละชั้นของศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่กลั่นกรอง เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง การโยกย้ายแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการลงโทษข้าราชการตุลาการในชั้นศาลนั้นต่อ กต. กำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3.3 คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (กศจ.)

กศจ. มีอำนาจออกระเบียบ หรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการอื่นของสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการศาลยุติธรรม เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ การจัดสวัสดิการหรือการสงเคราะห์ เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม คือ หนึ่งในปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์กรศาลยุติธรรม ทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วน of ข้าราชการศาลยุติธรรมมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการศาลยุติธรรม ถูกจ้าง และพนักงานราชการศาลยุติธรรมให้สูงขึ้น มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ และเป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถดึงดูดและรักษาคณะที่มีขีดความสามารถสูงให้ทำงานอยู่ในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนงานด้านธุรการของศาลยุติธรรมให้สามารถนำนโยบายของประธานศาลฎีกา ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน ด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม ดังนั้นเมื่อการมีการจัดวางกรอบหรือคาดคะเนจำนวนและคุณภาพกำลังคนที่หน่วยงานต้องการล่วงหน้า รวมทั้งการให้ได้ว่าซึ่งกำลังคนที่ต้องการ ตั้งแต่การสรรหา การโยกย้ายกำลังคน การรักษากำลังคนในระบบ และการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีจำนวนคนที่เหมาะสม มีทักษะที่ตรงกับความต้องการ มีกำลังที่ตรงกับภารกิจ และมีกำลังคนในเวลาที่ต้องการ ตลอดจนสามารถปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะ และทัศนคติในการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการปรับเปลี่ยน

กระบวนการทัศนศึกษาเกี่ยวกับวิถีคิด วิถีทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะสนับสนุนภารกิจของศาลยุติธรรมให้บรรลุเป้าหมายได้ ลักษณะงานของศาลยุติธรรมนั้นเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง คือ การขอย้ายคน หมายจับ จะมีเจ้าหน้าที่ศาลซึ่งเข้าเวรหลังเวลาราชการ คือ 16.30 – 08.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น และเนื่องจากปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลมีเป็นจำนวนมาก ศาลยุติธรรมจึงได้มีคำสั่งให้ศาลทุกแห่งเปิดทำการเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพื่อเร่งรัดการพิจารณาคดีในวันเสาร์ - อาทิตย์ ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 นาฬิกา เพื่อเป็นการลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาล ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานอาจเกิดความยากลำบากในการมาปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ไม่มีเวลาพักผ่อน เพราะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ จึงเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ศาลเกิดความเหนื่อยล้า ไม่อยากมาทำงาน มีการโยกย้ายหรือลาออกค่อนข้างสูง ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

บริบททั่วไปของศาลจังหวัดนครพนม

1. ประวัติศาลจังหวัดนครพนม

ศาลจังหวัดนครพนมเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2460 ในที่ดินแปลงริมฝั่งแม่น้ำโขง ฝั่งหน้าผู้แม่ น้ำโขงตรงข้ามกับเมือง ท่าแขก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอาคารตึกแบบโบราณชั้นเดียว เสาผนังก่ออิฐถือปูน ไม่มีโครงเหล็ก คาน ฝ้า เพดาน และโครงหลังคาทำด้วยไม้เนื้อแข็ง หลังคามุงกระเบื้องดินเผา มีห้องพิจารณาลงแรก 1 ห้อง อาคารศาลหลังเก่าได้ใช้เป็นที่ทำการศาล จนถึงปี 2505 เป็นเวลา 55 ปี อาคารมีความชำรุดทรุดโทรมมาก จนเห็นได้ว่าไม่เป็นที่ปลอดภัยแก่ข้าราชการศาล และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทั้งยังคับแคบไม่สะดวกแก่การพิจารณาพิพากษาคดีของศาล

ในปี พ.ศ. 2505 รัฐบาลโดยกระทรวงยุติธรรมจึงได้อนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารศาลจังหวัดนครพนมใหม่โดยตั้งอยู่เลขที่ 332 ถนนอภิบาลบัญชา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารตึก 2 ชั้น ขนาด 4 บัลลังก์ หลังคาทรงไทย และได้ต่อเติมอาคารหลังเดิมเป็นอาคาร 3 ชั้น 6 บัลลังก์ ประกอบด้วยห้องประชุม ห้องผู้พิพากษา หัวหน้าศาล ห้องผู้พิพากษา โรงอาหาร โรงจอดรถ และศาลาที่พักสำหรับประชาชน 1 หลัง ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรวมทั้งสิ้น 105 คน ที่ผ่านมาระหว่างปี 2553 –

2555 มีจำนวนข้าราชการย้ายออกรวม 10 คน เฉลี่ยปีละ 3 คน (งานส่วนช่วยอำนวยความสะดวก สำนัก
 อำนวยความสะดวกประจำศาลจังหวัดนครพนม ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2555)

2. วิสัยทัศน์ศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมภายใต้หลักนิติธรรมเพื่อ
 ประโยชน์สุขของประชาชน พึงมุ่งส่งเสริมบทบาทการศาลยุติธรรมไทยให้เป็นที่ประจักษ์ใน
 ระดับสากลภายในปี พ.ศ. 2556

3. พันธกิจศาลยุติธรรม

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ศาลยุติธรรม
 จะต้องกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม ดังนี้

พันธกิจที่ 1 การอำนวยความสะดวก

1.1 การพิจารณาพิพากษา

1.2 การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการอื่น

1.3 การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

พันธกิจที่ 2 การสนับสนุนการอำนวยความสะดวก

พันธกิจที่ 3 การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรมทั้งในและ
 ต่างประเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมและต่างประเทศ

พันธกิจที่ 4 การให้บริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรองรับ
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4. พื้นที่เขตอำนาจศาลจังหวัดนครพนม

พื้นที่เขตอำนาจศาลจังหวัดนครพนม ครอบคลุมพื้นที่จำนวน 12 อำเภอ ดังนี้

4.1 อำเภอเมืองนครพนม

4.2 อำเภอท่าอุเทน

4.3 อำเภอนาหว้า

4.4 อำเภอศรีสงคราม

4.5 อำเภอเรณูนคร

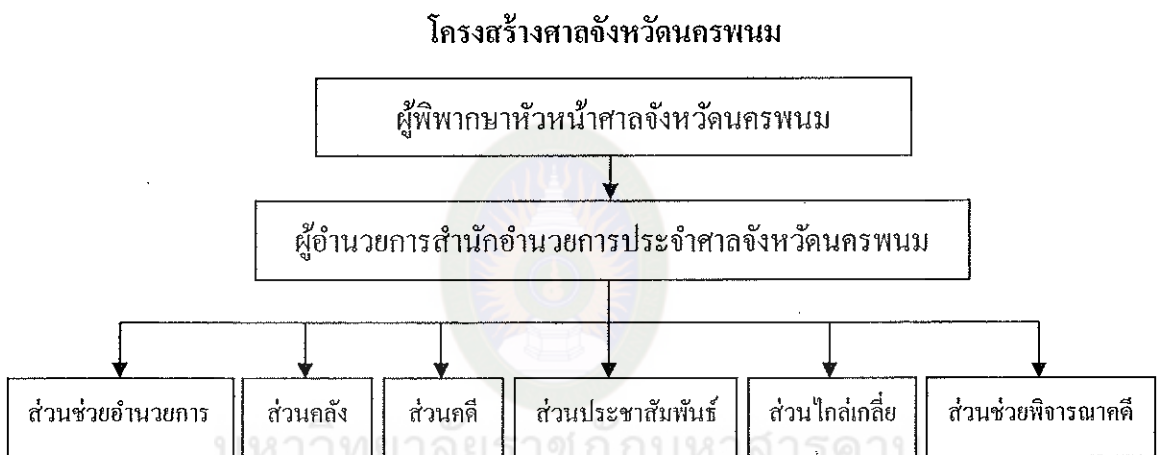
4.6 อำเภอบ้านแพง

4.7 อำเภอปลาปาก

- 4.8 อำเภอนาแก
- 4.9 อำเภอราทูพนม
- 4.10 อำเภอโพนสวรรค์
- 4.11 อำเภอนาทม
- 4.12 อำเภอวังยาง

5. การบริหารงานศาลจังหวัดนครพนม

ศาลจังหวัดนครพนมแบ่งการบริหารออกเป็น 6 ส่วนงาน ดังนี้



แผนภาพที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานของศาลจังหวัดนครพนม

5.1 ส่วนช่วยอำนวยการ มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 5.1.1 งานสารบรรณทั่วไปและสารบรรณคดี
- 5.1.2 บริหารงานบุคคลเบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักอำนวยการ
- 5.1.3 ดำเนินงานราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการ และงานเลขานุการนักบริหาร
- 5.1.4 ประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมตลอดจนการประชุมเกี่ยวกับการ

การบริหารจัดการด้านธุรการของศาล

5.1.5 ดำเนินงานรับ – ส่งประเด็น และการส่งสำนวน หรือเอกสารให้ คณะกรรมการวินิจฉัยอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล และสำนักงานศาลปกครอง

5.1.6 ดำเนินการออกหนังสือรับรอง การขอแรงทนาย การยืม และส่ง สำนวนศาลสูง

5.1.7 ปฏิบัติงานสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสถิติและดูแลระบบคอมพิวเตอร์
ของสำนักอำนวยการ

5.1.8 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานศาล รวมทั้งการ
จัดทำคำของบประมาณประจำปี

5.2 ส่วนคลัง มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.2.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการจัดทำบัญชีทางราชการ
เอกสารรายงานทางการเงิน เพื่อให้รายงานฐานะทางการเงินเป็น ไปอย่างถูกต้อง ตามแนวทาง
ปฏิรูประบบราชการ

5.2.2 ตรวจสอบประเมินผลและแก้ปัญหา รายงานทางการเงินและการ
ปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดและเป็น
ปัจจุบัน

5.2.3 จัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ
ตรงกับความเป็นและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5.2.4 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญทางการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่
ระดับรองลงมาเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐานและ
ข้อกำหนด

5.2.5 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เป็นไป
ตามระเบียบ

5.2.6 วิเคราะห์แผนและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเพื่อให้
สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

5.3 ส่วนคดี มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.3.1 ตรวจสอบคดีแพ่ง – อาญา ฟ้องใหม่ และย้ายสำนวนไปตามงาน
ต่าง ๆ

5.3.2 ตรวจสอบรายงานผลหมาย ตรวจสอบรายงานคดี และบัญชีการส่งหมายข้าม
เขตก่อนส่งหมายข้ามเขต

5.3.3 การออกหมายจำคุกหรือกักขังเมื่อคดีถึงที่สุด

5.3.4 การเสนอเอกสารในคดีให้ศาลสั่งโดยรวดเร็ว และทันกำหนดเวลา

5.3.5 ตรวจสอบรายงานความประจำวัน

5.3.6 ตรวจสอบและรายงานมาตรการรักษาความปลอดภัยในวันที่อ่านคำพิพากษาในคดีที่มีอัตราโทษสูง

5.4 ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.4.1 บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชน

5.4.2 ปฏิบัติงานขอปล่อยชั่วคราว รับคำร้อง การอุทธรณ์คำสั่ง ที่ศาลไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว

5.4.3 ดำเนินการจัดทำสัญญาค้ำประกัน และสัญญาชั้นทุเลาการบังคับคดี การดำเนินการกรณีผิดสัญญาประกัน การแจ้งอายัดและถอนอายัดทรัพย์สิน

5.4.4 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ผลคดีต่อประชาสัมพันธ์

5.4.5 ปฏิบัติงานติดตามและสืบทรัพย์สินนายประกัน

5.4.6 ดำเนินงานในฐานะเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา

5.4.7 การคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย

5.5 ส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.5.1 ดำเนินการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

5.5.2 ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

5.5.3 จัดทำคำขอเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินผู้ประนีประนอม

5.5.4 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

5.6 ส่วนช่วยพิจารณาคดี มีกรอบงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.6.1 กำหนดวันนัดพิจารณาคดี สำหรับคดีที่เข้าสู่ระบบกระบวนการนัดพิจารณาคดีต่อเนื่อง

5.6.2 จัดทำบัญชีนัดความเสนอตรวจประจำวันเสนอตรวจประจำวันเสนอหัวหน้าศาลตรวจทุกวัน

5.6.3 จัดทำบัญชีเสนอจ่ายสำนวนคดีจัดการพิเศษล่วงหน้าก่อน 7 วัน ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จ่ายสำนวนคดีให้แก่ผู้พิพากษา เพื่อจ่ายให้เจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์ และปิดประกาศประชาสัมพันธ์การนัดคดีของศาลตามจุดต่าง ๆ ภายในบริเวณศาล

5.6.4 จัดทำบัญชีนัดความประจำวัน ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เพื่อจ่ายงานให้เจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์ และปิดประกาศประชาสัมพันธ์การนัดคดีของศาลตามจุดต่าง ๆ ภายในบริเวณศาล

5.6.5 จัดทำบัญชีนัดพิจารณาคดีต่อเนื่องล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน เพื่อให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจ่ายสำนวนนัดพิจารณาต่อเนื่องล่วงหน้าแก่ผู้พิพากษาเจ้าของสำนวน

5.6.6 จัดทำหนังสือแจ้งเตือนพยานล่วงหน้าวันนัดไม่น้อยกว่า 15 วัน เพื่อแจ้งเตือนพยานให้มาศาลตามวันนัด

5.6.7 จัดทำบอร์ดนัดคดีพิจารณาต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่ามีงานวิจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ขวัญใจ เลียดประถม (2546 : 64) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรความหลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความอิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรทั้งสามตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนดคน โยบายการบริหารงานของหน่วยงานให้ชัดเจน ครอบคลุม สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ต้องแบ่งงานกันทำให้ชัดเจน ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคคล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างระบบให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเป็นธรรมชาติ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จะมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และนโยบายของหน่วยงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วรศ ทายมันทิตรนันท์ (2547 : 73) ได้การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ชนนันท์ ทะสุดใจ (2547 : 68) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในสังกัดสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการตุลาการในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริการความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548 : 56) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า 1) ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านมาตรฐานสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา 3) คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวม 4) คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีจำนวน 3 ด้าน ที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีคุณภาพชีวิต ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ คือ คุณภาพชีวิตด้านลักษณะชีวิต การทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงานเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

วนิดา ทองเกลี้ยง (2548 : 62) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันชะลี แก้วคง (2548 : 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน ซึ่งผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน ในภาพรวมลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานมีความผูกพันในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความผูกพันในระดับสูง และผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐชญา พิมพาภรณ์ (2548 : 64) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ เพศ อายุการทำงาน สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล (ด้านการเงิน) แตกต่างกัน มีการขาดงานไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางพนักงานมี

การขาดงานในระดับต่ำความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินดา สุทธิประภา (2549 : 71) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ดที่มี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จิระชัย ขมเกิด (2549 : 59) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : 76) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทเบอร์ด์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตาม สมมติฐานแล้ว พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจในงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารุณี คำแก้ว (2550 : 55) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบัญชีดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านงานที่รับผิดชอบและด้าน บรรยากาศที่ทำงานนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน โอกาส ก้าวหน้า

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็น ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แฮคแมน และลาวเลอร์ (Hackman and Lawler, 1971 : 259-285 ; อ้างถึงใน วณีพันธ์ ฉัตรเนตร, 2545 : 29) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยศึกษาจากพนักงานโทรศัพท์ 208 คน จากบริษัทโทรศัพท์ ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบทดสอบวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ ลักษณะงานที่หลากหลาย (Variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) พบลักษณะเหล่านี้

มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในงาน กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในการปฏิบัติ จะมีการขาดงานน้อย และขณะเดียวกันก็ทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533-545) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (Angel and Perry, 1981 : 1-14) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

เชลท์ (Chelte, 1983 ; อ้างถึงใน อารยา วลัญชัยม, 2546 : 20) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อยดังนั้น จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

โซเมอร์ (Somers, 1995 : 359-371) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิกริยาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 442 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมาศึกษา ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออกและการขาดงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ส่วนความรู้สึกความผูกพันต่อเนื่องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่า ความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ความรู้สึกเบื่อหน่ายและการขาดงาน

สตีเยอร์ส (Steers, 1997 : 46-56) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพใน

การทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความผูกพันอย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานและความเป็นอยู่ของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานนั้น จะต้องมีความผูกพันกับงานหรือองค์กร และจะต้องดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า และปัจจัยที่อาจจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ความเต็มใจ ความภูมิใจ การมีส่วนร่วม ความภักดี และความคงอยู่ แต่ในขณะที่เดียวกันการที่องค์กรจะได้รับประสิทธิผลของงานที่ดีได้นั้น จะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533), พอร์ตเตอร์ (Porter, 1974 : 604) และ สเตียร์ (Steers, 1977 : 46) มาเป็นองค์ประกอบเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร รวมทั้งนำมากำหนดเป็นตัวแปรตามในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดได้ตามแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย