

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของศาลจังหวัดนครพนมและศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน (ศาลจังหวัดนครพนม, 2555 : 9), (ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม, 2555 : 7)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศาลจังหวัดนครพนมและศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม จำนวน 84 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภูมิใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t – test (Independent Samples) และ F – test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ ปรากฏว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29

1.2 จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า อายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.91 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีอายุระหว่าง 46 - 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 นอกนั้นมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95

1.4 จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏว่าเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ($\bar{x} = 4.74$) ด้านความภักดี ($\bar{x} = 4.63$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{x} = 4.60$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.57$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{x} = 4.51$) และด้านความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.42$) ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม ($\bar{x} = 5.00$) บุคลากรเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลาง เป็นที่เชื่อถือ สมดังความไว้วางใจจากสาธารณชนในฐานะ “ที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน” ($\bar{x} = 4.73$) และบุคลากรเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x} = 4.55$) ส่วนชื่ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรคิดว่านโยบายการบริหารงานศาลยุติธรรมมีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{x} = 4.48$) วิสัยทัศน์ของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ($\bar{x} = 4.45$) และพันธกิจของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ($\bar{x} = 4.55$) ตามลำดับ

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ศาลจังหวัดนครพนมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 5.00$) บุคลากรเห็นว่า การขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.90$) ที่ผ่านมามูลค่าไม่ค่อย ได้ขาดงาน ($\bar{x} = 4.56$) และบุคลากรทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.51$) ชื่อที่อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.21$) และชื่อที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ บุคลากรยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าทุกชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของศาลจังหวัดนครพนมนี้ ($\bar{x} = 5.00$) บุคลากรมักจะพูดถึงศาลจังหวัดนครพนมในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{x} = 4.82$) บุคลากรตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในศาลจังหวัดนครพนม ($\bar{x} = 4.79$) บุคลากรรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้วิจารณ์ศาลจังหวัดนครพนมในทางไม่ดี ($\bar{x} = 4.71$) บุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ($\bar{x} = 4.58$) และสำหรับบุคลากรแล้ว ศาลจังหวัดนครพนม แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในด้านหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ($\bar{x} = 4.56$) ตามลำดับ

3.4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของศาลจังหวัดนครพนมเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{x} = 4.89$) บุคลากรคิดว่าสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น ($\bar{x} = 4.64$) บุคลากรยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.63$) และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.58$) ส่วนชื่อบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.08$) อยู่ในระดับมาก

3.5 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความภาคภูมิใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{x} = 4.88$) บุคลากรมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของศาลจังหวัดนครพนม ($\bar{x} = 4.83$) และบุคลากรสามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้ดี ($\bar{x} = 4.77$) ส่วนชื่ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรตั้งใจว่าจะทำงานที่ศาลจังหวัดนครพนมจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 4.48$) และบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.20$) ตามลำดับ

3.6 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความคงอยู่ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 4.88$) หากบุคลากรลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่บุคลากรทำงานที่องค์กรแห่งนี้ต่อไป ($\bar{x} = 4.69$) บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.63$) และบุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.61$) ส่วนชื่ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของบุคลากรจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{x} = 4.46$) บุคลากรไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.42$) บุคลากรไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ ($\bar{x} = 4.42$) และงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ โดยรวม และเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

5.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภูมิใจ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันด้านความภูมิใจ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันด้านความภูมิใจมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี

6. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม และเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

6.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม ความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว

7. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ดังนี้

7.1 ด้านความเชื่อมั่น พบว่า บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับ

นโยบายศาลยุติธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีกิจกรรมการยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม ประจำปี โดยจัดให้มีพนักงานดีเด่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง และการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และความต้องการของบุคลากร

7.2 ด้านความเต็มใจ พบว่า สนับสนุนให้บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ทำงานเต็มที่มีมากยิ่งขึ้น ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และทุ่มเททำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการของบุคลากรทั้งในด้านค่าตอบแทน พิเศษ รางวัลในการทำงาน และกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ถูกจ้าง และข้าราชการ ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.3 ด้านความภูมิใจ พบว่า ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง การให้ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ขององค์กร เป็นต้น

7.4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น การจัดให้มีโต๊ะปิงปอง เปตอง หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

7.5 ด้านความภักดี พบว่า ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือ

เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้ ควรจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร

7.6 ด้านความคงอยู่ พบว่า ควรจัดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรในองค์กร ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้มีการสอบ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการฝึกอบรม เสริมทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนระดับ ได้อย่างต่อเนื่องตามระบบการบริหารงานขององค์กร

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม มีประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม และในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม อีกทั้งองค์กรศาลยุติธรรมยังมีความเป็นกลาง เป็นที่เชื่อถือ สอดคล้องความไว้วางใจจากสาธารณะชนในฐานะ ที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน อีกทั้งบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ยังมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้ศาลจังหวัดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความรู้สึกรักภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อความเหมาะสมขององค์กรในการปฏิบัติงาน ยังส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรเกิด ความห่วงใยอย่างจริงใจในความเป็นไปและความอยู่รอดของศาลจังหวัดนครพนมและส่งผล

ให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้บุคลากรสายปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สอดคล้องกับ ธนินทร์ ทะสุดใจ (2547 : 68) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการตุลาการในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริการความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศไม่ได้เป็นปัจจัยหรือประเด็นที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งทำให้เราทราบว่า เพศหญิง หรือเพศชาย ที่เป็นบุคลากรในองค์กรนี้มีความผูกพันเหมือนกัน ไม่พบความแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาผลการวิจัยก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงทำให้เราทราบได้ว่า ระดับการศึกษาที่ไม่ส่งผลทำให้บุคลากรในศาลจังหวัดนครพนมมีความผูกพันที่ต่างกัน และขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับ อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : 76) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐานแล้ว พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระชัย ยมเกิด (2549 : 59) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลาย

ของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ และตามประเภทบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความภูมิใจ แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุ และประเภทบุคลากร โดยรวมแล้ว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความภูมิใจ ผลปรากฏว่า พบความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่แล้วจะพบในบุคลากรที่มีอายุน้อย จะมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อย เมื่อได้เข้ามาบรรจุหรือเข้ารับราชการใหม่ ๆ ทำให้เกิดความภูมิใจมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากแล้ว พยายามที่จะแสวงหาความต้องการใหม่ ๆ เช่นการได้เลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือน หรือการโยกย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา เป็นต้น และเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากรแล้ว พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จะมีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมถ้าเป็นงานหลักที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง หรืองานที่ต้องใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่แล้วจะมอบหมายให้ข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยภาระงานรองจะเป็นลูกจ้างชั่วคราว อีกทั้งภาระงานหลัก ๆ จะเป็นหน้าที่ของข้าราชการส่วนใหญ่โดยมีลูกจ้างชั่วคราวคอยปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วย อีกทั้งในกรณีมีการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมแล้ว ผู้ที่แสดงความคิดเห็นมักจะเป็นหัวหน้ากลุ่มงานหรือผ่านข้าราชการประจำ จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในด้านการมีส่วนร่วม น้อยกว่าข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พนิดา สุทธิประภา, 2549 : 71) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ดที่มี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปจากผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมาพิจารณาเป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้ด้านความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงนำมาเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศาลจังหวัดนครพนม ควรจัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ในระหว่างที่ทำงานนอกเหนือจากเวลาราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงาน และเพื่อประสิทธิภาพของงานได้

1.2 ศาลจังหวัดนครพนม ควรให้ความสำคัญในงานระดับต่าง ๆ ทุกตำแหน่ง เช่นการให้ได้รับผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกัน การได้รับ โอกาสก้าวหน้าทางราชการที่ไม่เหลื่อมล้ำกัน ซึ่งอาจมองจากเรื่องของคุณวุฒิ ระดับงาน ระดับปฏิบัติงานเป็นต้น เพื่อให้เกิดความพอใจของบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในหน่วยงานของตน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน ประเภทบุคลากรที่ แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านความภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วม นอกจาก ประเด็นของผลวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อหารูปแบบและแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ ต่อไป