

ปัจจัยการบริหารบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**The factors in human resource management of the Office of the Judiciary with
reference to the guidelines for government personnel developing that affects
organizational commitment.**

นางสาววันทนา ก้าทอง
Wantana Kumtong

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยจากสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 400 ราย มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่ ปัจจัยด้านสถานะตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านการให้ทุนและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($B = .602, t = 10.550, Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ($B = .338, t = 5.630, Sig. = .000$) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($B = .173, t = 2.993, Sig. = .003$) ปัจจัยด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง ($B = -.130, t = -3.119, Sig. = .002$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาบุคลากร, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this study is to study human resource management of the courts under the Office of the Judiciary, Region 5, according to the new government personnel development guidelines. Including factors affecting organizational commitment of personnel under the Office of the Judiciary, Region 5.

The sample group used in this study is Personnel under the Office of the Judiciary, Region 5, from statistics from the Human Resources Department. The Court of Justice Region 5, 400 cases, has a questionnaire as a tool for collecting data. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics. (Interferential Statistics) consists of methods for comparing differences between two groups of variables that are independent (Independent samples t-test), one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and simple regression analysis (Simple Regression Analysis) in data analysis

The results of the research found that personal factors were found to Gender, age and educational level factors Affects commitment to the organization of personnel under the Office of the Judiciary, Region 5, who are different with statistical significance at 0.05, while the position status factor It has no effect on organizational commitment. of personnel under the Office of the Judiciary, Region 5, who are different It has a statistical significance of 0.05 and in the study of human resource management factors of the courts under the Office of the Judiciary, Region 5, that affect organizational bonding, it was found that factors in giving and receiving punishment and building morale Affects organizational commitment the most ($B = .602$, $t = 10.550$, $Sig. = .000$) with statistical significance at the 0.01 level, followed by: Personnel recruitment and selection factors ($B = .338$, $t = 5.630$, $Sig. = .000$) Personnel development factors ($B = .173$, $t = 2.993$, $Sig. = .003$) Rate management factors Power ($B = -.130$, $t = -3.119$, $Sig. = .002$) affects organizational commitment. Statistically significant at the .01 level.

Keywords: Human Resource Management, Personnel Development, Organizational Engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการในการจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของรัฐบาลเพื่อให้สามารถดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประสิทธิผล ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 ได้กล่าวถึง ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมเป็น

ภารกิจหนึ่งในระบบงานส่งเสริมงานตุลาการเพื่อสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งเป็นภารกิจหลักของศาลยุติธรรมดำเนินไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากทรัพยากรบุคคล (Man) จัดเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่ง นอกจากงบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ประกอบไปด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 การปรับปรุงพัฒนากฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับระบบงานศาลยุติธรรม กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเสริมระบบการติดตามประเมินผลให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสในบริบทที่เป็นพลวัตโดยรักษาสสมดุลแห่งประโยชน์ขององค์กร บุคคลภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตั้งแต่กระบวนการสรรหาจนถึงเกษียณอายุราชการ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2565)

การบริหารจัดการสำนักศาลยุติธรรมประจำปีภาค 5 เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและมีเสถียรภาพซึ่งสามารถทำได้ด้วยการวางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม และการสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและให้ความสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานและให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการดำเนินงานของสำนักงานศาลยุติธรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563 – 2565 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์ คือ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามปัญหาของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า (1) การวางแผนบุคลากร ไม่สามารถหาอัตรากำลังมาทดแทนส่วนที่ขาดได้ส่งผลให้ระบบงานเกิดความขัดข้องล่าช้า (2) การสรรหา/คัดเลือกบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่มีทิศทางที่ชัดเจนและไม่มีมาตรฐานเดียวกัน (3) การพัฒนาบุคลากร จะเน้นในเรื่องงานเก่งและมีมาตรฐานจึงมีการพัฒนาบุคลากรผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ (4) การชำระรักษา พบว่าปัญหาเรื่องการเงินของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญในการรักษาหรือชำระไว้ของบุคลากร (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม (6) การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นปัญหาที่สำนักงานศาลยุติธรรมต้องเร่งแก้ไขเพราะมีบุคลากรจำนวนมากที่ทำงานไร้ประสิทธิภาพแต่ไม่สามารถให้ออกจากราชการได้หากไม่กระทำผิดวินัยหรือทำให้มีเหตุต้องออก (อัญพัชญ์ จิระพงษ์ศรี, 2563)

นอกจากนี้ ในประเด็นด้านความผูกพันในองค์กรราชการก็มีความสำคัญต่อความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์และการดำเนินงานขององค์กรราชการโดยรวม ดังนี้ องค์กรราชการมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ความผูกพันของพนักงานสร้างความมุ่งมั่นที่มีเป้าหมายในการให้บริการสาธารณะอย่างเต็มที่และตรงตามหน้าที่ที่กำหนด ช่วยให้องค์กรราชการมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพนักงานที่รู้สึกผูกพันจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อรองรับวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และทรัพยากรทางองค์กรอื่น ๆ ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการบริการสาธารณะ สร้างวัฒนธรรมที่เน้นคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในการ

ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรราชการที่ต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายและความสามารถในการให้บริการต่อประชาชน ลดการตกค้างในการดำเนินงานเมื่อพนักงานที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสร้างภูมิสำเนาและความเชื่อมั่นในองค์กร พนักงานที่รู้สึกผูกพันจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและมีความเป็นเลิศ การมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรราชการเป็นรากฐานที่สำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของตน สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นคุณธรรมและการบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพแก่ประชาชน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้มีการโยกย้ายและการเกษียณอายุราชการการก่อนกำหนด และการลาออกของบุคลากรลดลง

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมถึงปัจจัยการบริหารบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
2. เพื่อศึกษาตัวแปรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรใหม่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้ และปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือ

หน่วยงาน ตลอดจนสังคมประเทศชาติ เพราะบุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความเจริญงอกงามให้กับสังคม บุคคลจึงสมควรที่จะได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้ และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวร และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้บุคคลมีศักยภาพสูงขึ้น เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่รวมทั้งความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีการตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานตามที่องค์กรมุ่งหวังหรือที่สังคมต้องการ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติ และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. แนวทางและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นแผนงานที่สำคัญที่องค์กรหลาย ๆ แห่งได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ขึ้นมา ประเด็นอยู่ที่ว่าการมุ่งเน้นในแต่ละองค์ประกอบของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน ซึ่งงานที่สำคัญที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือ การวิเคราะห์ปัญหาว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องการ เพื่อที่ว่าองค์กรจะได้มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ถูกจุดและถูกที่ ด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ในการพัฒนาของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 32-35) ผู้วิจัยเลือกศึกษากรอบแนวคิดนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและข้าราชการครู ซึ่งมีสถานะเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถือว่าเป็นข้าราชการพลเรือน จึงเห็นควรที่จะศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ทราบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแจ้งลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้เรียนรู้วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนรู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่

ด้านที่ 2 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม (training) คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

ด้านที่ 3 การส่งเสริมด้านวิชาการ

การส่งเสริมด้านวิชาการว่ามีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุดึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมด้านวิชาการ จึงเป็นการที่สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านที่ 4 การส่งไปศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน คือการที่องค์กรจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น โดยไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

ด้านที่ 5 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ แนวคิดใหม่ ๆ และเพิ่มวุฒิทางการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในเวลาและนอกเวลาการทำงาน ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร มีทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร มีการวิเคราะห์ปัญหาว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องการ เพื่อที่ว่าองค์กรจะได้มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ถูกจุด และถูกที่ด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา กระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า “เป็นผู้ที่มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน(Result-oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงาน บูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional

Collaborator) ในการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับ การทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบ การทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดง พฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในองค์กร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐ จะต้องเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการภาครัฐ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลโดยมีเป้าประสงค์ อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากร ภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกัน สร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย 1) การแสดงตน (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การ

ที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ 3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

จากค่านิยมของคำว่า ความผูกพันที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ นั้น น่าจะแบ่งได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ดังนี้ 1) กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรมที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น Buchanan ยังได้แสดงความคิดเห็นกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานการบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่าความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

จากการสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวอาจจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงนับเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภักดีใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากนี้ องค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับ องค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะอุทิศตน และทุ่มเทให้องค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้าง สิ่งจูงใจหรือปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้ง ในด้านความคิดและพฤติกรรมพอสรุปทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องต่อปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันได้ ดังต่อไปนี้

Steers and Porter (1973, อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543, น. 34) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบคือ 1) โครงสร้างขององค์กร ซึ่งต้องมีลักษณะที่เป็น ระบบแบบแผน มีการกระจายให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ หรือการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งนี้จะส่งผลใน ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน คือ งานที่ทาดต้องมี คุณค่าและมีบทบาทที่ชัดเจน มีความสำคัญ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น 4) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้พบเจอระหว่างปฏิบัติงาน ความสามารถในการพึ่งพา เพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

Baron (1986, อ้างถึงใน ณรงค์ แยมชื่น, 2546, น. 27) ให้ความคิดเห็นไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือทัศนคติที่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจในงาน คือความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันนั้นมีความมั่นคงมากกว่าเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงระยะเวลา ที่ยาวนานกว่า ทั้งนี้ความผูกพันและความพึงพอใจล้วนมีปัจจัยที่ส่งผลคล้ายกันคือ

1. เกิดจากลักษณะงาน การได้รับผิดชอบงานอย่างมาก ความเป็นอิสระและความน่าสนใจ ความ หลากหลายในงานที่ได้รับมอบหมายปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ถ้าได้รับความ กตสันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเองจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่หรือการได้มี ทางเลือกเรื่องงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูง ย่อมเกิดความผูกพันสูงด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ย่อมทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

4. เกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองความพึงพอใจในระบบ การประเมินและความรู้สึกที่ว่าองค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานและเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการที่ได้รับเป็นอย่างดี ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยเช่นกัน

Muchinsky (1993, อ้างถึงใน จงกมลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546, น. 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบของปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันไว้ 3 กลุ่มใหญ่ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) ลักษณะงาน เช่น งานมีความท้าทายและมีความก้าวหน้าในการทำงาน การบอกรับข้อมูล การมีความหมายในงานที่ทำ รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน คือสิ่งที่ได้ทราบและได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานเมื่อได้เข้าไปทำงานในองค์กรนั้น

สกาเวร์ธ อินทสูต (2543, น. 37-38) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน 2) ลักษณะของบทบาทหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานมีความสำคัญและสอดคล้องกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ 3) ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบการทำงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือการมีส่วนในการเป็นเจ้าของ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความรู้สึกว่างานตนเองมีความสำคัญ การได้ฟังจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปณิธาน จิยะจันทร์ (2559) ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ 1 ด้าน คือ การฝึกอบรมและการสัมมนา และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กมลทิพย์ รัตนสุวรรณชัยและคณะ (2559) ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษา การส่งเสริมด้าน การส่งเสริมศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ได้แก่ การประเมินเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งเสริมศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.526 , 0.198 , 0.226 , 0.213 , 0.398 และ 0.324 ตามลำดับ

ธนวัฒน์ วิภาวฒนกุล (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทเบเกอรี่ XYZ จำกัด อยู่ในระดับสูง และทราบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านระบบองค์กร และปัจจัยด้านบุคคลและสังคมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด ในส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเบเกอรี่ XYZ จำกัด โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรในระยะที่สามได้แนวทางการพัฒนาตามแต่ละปัจจัยดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ใช้วิธีปลูกฝัง

วัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านระบบองค์กร ใช้วิธีกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) และเพิ่มมาตรฐานระบบการบริหารผลงาน 3) ด้านบุคคลและสังคมในองค์กร ใช้วิธีพัฒนาการสื่อสาร และ 4) ด้านลักษณะงาน ใช้วิธีปรับสมดุลการทำงานและจัดทำทำการวิเคราะห์งาน (Job analysis)

สุภาพณ์ คำแข็งขวา (2562) ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4 พบว่า 1) บุคลากรศาลอุทธรณ์ภาค 4 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4 ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ด้านบริหารสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรของศาลอุทธรณ์ภาค 4 ที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4 ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4 มี 3 ประการ คือ ให้ความสำคัญต่อการอบรมให้ความรู้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานแต่บุคลากร แนวทางที่ ชัดเจนและเป็นธรรมชาติมากขึ้น และส่งเสริมด้านสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

เอกพล เทียมแสน (2565) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองจำนวน 52 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า t-test และ One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติงาน มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี 2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ตามลำดับ 3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติบรรยาย และสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยจากสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า ในปี 2563 มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 892 ราย ซึ่งประกอบด้วย 1) ข้าราชการศาลยุติธรรม เป็นข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 732 ราย 2) พนักงานราชการศาลยุติธรรม เป็นบุคคลซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อเป็นพนักงานราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ในการปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 99 ราย และ 3) ลูกจ้างชั่วคราว เป็นบุคคลที่สำนักงานศาลยุติธรรมจ้างให้ปฏิบัติราชการตามสัญญาจ้าง จำนวน 61 ราย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 96 หรือค่าความคลาดเคลื่อนที่ ร้อยละ 4 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรการคำนวณ ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 367.50 หรือ 368 ราย โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 รายเพื่อให้เกิดความครอบคลุม และเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความในลักษณะปลายปิด และปลายเปิด

ตอนที่ 2 ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นการสอบถามถึงระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้คุณและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยข้อความมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบ Rating scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นการสอบถามถึงระดับความผูกพันองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจ โดยข้อความมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบ Rating scale 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อความปลายปิด ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับข้อความปลายเปิด

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยผู้วิจัยจะได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติอนุมาน (Interferential Statistics) ประกอบด้วย วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 -39 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีสถานะตำแหน่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม

การบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละประเด็นพบว่า เกือบทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ประกอบด้วย การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รองลงมาได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้คุณและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ในขณะที่ประเด็นด้านการบริหารอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละประเด็น พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig
	ชาย (n = 156)		หญิง (n = 241)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.98	.598	4.15	.625	-2.630	.009**
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	4.15	.494	4.33	.501	-3.482	.001**
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.16	.484	4.33	.515	-3.344	.001**
รวม	4.09	.496	4.27	.517	-3.298	.001**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ด้วยวิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent

samples t-test) พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ($t = -3.298$, $Sig = .001$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($t = -2.630$, $Sig = .009$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ($t = -3.482$, $Sig = .001$) และด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($t = -3.344$, $Sig = .001$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวก	องศา	ค่าเฉลี่ย	F	Sig
		กำลังสอง (SS)	อิสระ (df)	กำลังสอง (MS)		
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.326	3	.775	2.031	.109
	ภายในกลุ่ม	151.158	396	.382		
	รวม	153.484	399			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.024	3	2.008	8.185	.000**
	ภายในกลุ่ม	97.145	396	.245		
	รวม	103.169	399			
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.569	3	1.856	7.385	.000**
	ภายในกลุ่ม	99.534	396	.251		
	รวม	105.102	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.397	3	1.466	5.659	.001**
	ภายในกลุ่ม	102.554	396	.259		
	รวม	106.951	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ($F = 5.659$, $Sig = .001$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านในด้าน ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ($F = 8.185$, $Sig = .000$) และ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($F = 1.856$, $Sig = .000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ ผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านในด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ($F = 2.031$, $Sig = .109$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.459	3	1.153	3.044	.029*
	ภายในกลุ่ม	150.025	396	.37		
	รวม	153.484	399			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.673	3	.558	2.176	.090*
	ภายในกลุ่ม	101.495	396	.256		
	รวม	103.169	399			
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.858	3	.619	2.376	.070*
	ภายในกลุ่ม	103.244	396	.261		
	รวม	105.102	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.255	3	.752	2.844	.038*
	ภายในกลุ่ม	104.696	396	.264		
	รวม	106.951	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ($F = 2.844$, $Sig = .038$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.05 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($F = 3.044$, $Sig = .029$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ($F = 2.176$, $Sig = .090$) และ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($F = 2.376$, $Sig = .070$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานะตำแหน่ง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	.023	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	153.438	397	.386		
	รวม	153.484	399			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.028	.110	.896
	ภายในกลุ่ม	103.112	397	.260		
	รวม	103.169	399			
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.029	2	.014	.054	.947
	ภายในกลุ่ม	105.074	397	.265		
	รวม	105.102	399			

	รวม	105.102	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.068	.935
	ภายในกลุ่ม	106.915	397	.269		
	รวม	106.951	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานะตำแหน่ง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ($F = .068$, $Sig = .935$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.05 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($F = .060$, $Sig = .942$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ($F = .110$, $Sig = .896$) และ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($F = .054$, $Sig = .947$) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันองค์กร และการพิจารณาค่า Sig.

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	.285	.111		2.568	.011*
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (X1)	.338	.060	.325	5.630	.000**
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (X2)	.008	.067	.008	.121	.904
การบริหารอัตรากำลัง (X3)	-.130	.042	-.147	-3.119	.002**
การพัฒนาบุคลากร (X4)	.173	.058	.179	2.993	.003**
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (X5)	-.079	.063	-.079	-1.247	.213
การให้คุณและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ (X6)	.602	.057	.618	10.550	.000**

R = .890 R Square = .792 Adjusted R Square = .789 SE = .23795

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ จึงสามารถเขียนสมการความผูกพันองค์กร จากปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักงานยุติธรรมประจำภาค 5 ได้ดังนี้

$$Y = .285 + .338(X1) + .008(X2) - .130(X3) + .173(X4) - .079(X5) + .602(X6) + .238$$

$$R^2 = .792 \text{ Adjusted } R^2 = .789$$

จากสมการถดถอย มี Adjusted $R^2 = .789$ แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 78.90 และพบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านการให้คุณและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ ปัจจัยด้านการบริหารอัตรากำลัง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ปัจจัยด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบคือปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษาของบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล บุญสม (2560) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และอายุ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ เอกพล เทียมแสน (2565) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิเชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของเอกพล เทียมแสน (2565) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการให้คุณและโทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารอัตรากำลัง เป็นปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับ

การศึกษาของ ปณิธาน จิยะจันทร์ (2559) ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของกมลทิพย์ รัตนสุวรรณชาญและคณะ (2559) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคล ส่วนหนึ่งคือ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย ความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้นำในองค์กรหรือหน่วยงาน และเพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ได้รับการเอาใจใส่ การดูแล เห็นคุณค่าจากองค์กร และก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (พนัส หันนาคินทร์ม, 2542) เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องใช้งบประมาณในการสรรหา และพัฒนาทักษะความรู้ รวมถึงการส่งเสริมประสบการณ์ ที่เรียกได้ว่าไม่สามารถสร้างได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น หากไม่สามารถจูงใจให้เกิดความผูกพันกับองค์กรได้ อาจส่งผลให้เกิดสมองไหล หรือการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป จากการลาออก หรือการเปลี่ยนหน่วยงาน ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก เพราะต้องสรรหาบุคลากรรายใหม่เข้ามาทดแทน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพดังนี้

1. ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ประเด็นที่ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงมากที่สุดคือ การบริหารอัตรากำลัง เนื่องจากประเด็นดังกล่าวมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรทำการกำหนดโครงการอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้อัตรากำลังมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรดำเนินการสอบถามปัญหาด้านอัตรากำลังในแต่ละส่วนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนด้านการบริหารอัตรากำลังให้ทันต่อสถานการณ์

2. จากการศึกษาความผูกพันขององค์กร พบว่าด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีระดับความผูกพันองค์กรต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความสำเร็จขององค์กรนั้นเกิดจากการทำงานของบุคลากร และประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกถึงเป้าหมายของบุคลากรของหน่วยงานและองค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสื่อให้เห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานยังขาดความรู้สึกการมีส่วนร่วม หรือขาดการเชื่อมโยงเป้าหมายระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรที่จะทำการสื่อสารเป้าหมายขององค์กร ไปยังบุคลากรของหน่วยงานให้มากขึ้น รวมถึงควรที่จะสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน ให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ที่นำมาซึ่งความสำเร็จดังกล่าว เช่น การทำป้ายประชาสัมพันธ์ขอบคุนบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อองค์กรได้รับคำชม หรือบรรลุเป้าหมายการทำงาน เป็นต้น

3. จากการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่ามีปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ที่มี

ผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ควรจะมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรที่ได้รับการประเมินว่าทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น การประกาศเกียรติคุณให้เป็นที่ทราบถึงผลงานและความทุ่มเทของบุคลากร รวมถึงต้องมีบทลงโทษต่อพนักงานที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยอาจพิจารณาให้บุคลากรคนดังกล่าวไปเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของตนเองให้แก่ผู้บริหารรับทราบและปฏิบัติตาม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อบุคลากรที่มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเป็นอย่างดีต่อหน่วยงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3.2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ต้องให้ความสำคัญต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ให้มีคุณลักษณะตรงกับที่หน่วยงานต้องการ โดยกำหนด คุณลักษณะของตำแหน่งที่ต้องการให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่รับเข้ามาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความสบายใจต่อการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3.3 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาที่จะใช้ในการเข้าร่วมการอบรมทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมอบรมทักษะความรู้ต่าง ๆ ด้วย ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จะมีโอกาสเติบโตในสายงาน จนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับรายได้ และอายุงาน ว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่อาจมีคุณลักษณะแตกต่างกันต่อไป

2. นอกจากการศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร แล้ว ใน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาถึงการบริหารจัดการองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัด องค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมี ประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ รัตนสุวรรณชัยและคณะ (2559) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การวิจัยทางไกลเชิง นวัตกรรม ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (2016): กรกฎาคม - ธันวาคม 2559.

เข็มเพชร ประดับศรี. (2554) การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม แอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ แยมชื่น.(2546).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษารณณี พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital วช.<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/131955>
- ชนวิวัฒน์ วิภาวัฒนกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด. (การค้นคว้า อีสรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- นฤมล บุญสม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลจังหวัด สมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสณศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตยั.
- ปณิธาน จิยะจันท์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิน อินดัสตรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
- พนัส หันนาคินทร์. (2550). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช
- พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้าง เซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคม สงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งฤดี กิจควร (2555) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. วารสารการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีที่ 1 ฉบับที่ 1. 6 – 9, 2548.
- วรรณุช ทองไพบูลย์.(2543).บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital วช. <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/95136>
- ศิริอร พงษ์สมบูรณ์. (2546) การใช้ e-Learning เพื่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารเขตโทรศัพท์ภูมิภาค บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บรรณารักษศาสตร์และวารณิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยพิพัฒน์.
- สุภาพพัฒน์ คำแข็งขวา. (2562).การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4 (การค้นคว้าอีสรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช). https://esvjti.coj.go.th/Thesis/deteil/Master's/2563/ma_63_025.pdf

สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, (2565) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และ
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 สืบค้นจาก
<https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341/iid/325876>.

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พศง 2563 –
2565. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice#gsc.tab=0>.

อัญพัชญ์ จิระพงษ์ศรีพี. (2563) การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศ
ดุฎฐิบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

เอกพล เทียมแสน (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาล
จังหวัดระยอง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์) [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/260688)
[thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/260688](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/260688)