

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร จึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
3. บริบทของสำนักงานศาลยุติธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

ความเป็นมาของแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะของงาน เป็นแนวคิดทางพฤติกรรม (Behavioral Approach) เพื่อเพิ่มความสำคัญของงาน โดยออกแบบงานที่เน้นลักษณะงานที่มีเหตุผล สามารถวัดได้ โดยมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติของงานที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงการตอบสนองที่แตกต่างของพนักงานต่องานที่แตกต่างกันด้วย (ภาวนา คำเจริญ, 2545 อ้างถึงใน สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550, หน้า 16)

การศึกษาการออกแบบงานในระยะแรกมีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้าน เศรษฐศาสตร์ โดยออกแบบงานในลักษณะของการแบ่งงานเฉพาะด้าน (Specialization) และการทำงานให้ง่าย (Simplification) เพื่อลดระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการเรียนรู้วิธีการทำงาน และประหยัดเวลาโดยพนักงานไม่จำเป็นต้องสลับเปลี่ยนหน้าที่หรืออุปกรณ์ระหว่างปฏิบัติงาน โดยวิธีการนี้จะพัฒนาความชำนาญของพนักงานจากการทำงานเดิมซ้ำๆ การออกแบบงานวิธีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากการงานเขียนในปี 1776 ของ Adam Smith และงานเขียนในปี 1835 ของ Charles Babbage (Morgeson, 2006, p.429 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 7)

Frederick Taylor (1911 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 7-8) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน (Specialization) และการทำงานให้ง่าย (Simplification) โดยการศึกษาการเคลื่อนไหวของพนักงาน และทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและใช้เวลาน้อยที่สุด รวมทั้งกำหนดอุปกรณ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหว (Time and Motion) ของ Frank Bunker Gilbreth and Lillian Moller Gilbreth ซึ่งศึกษาการออกแบบงานเพื่อลดการเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็นโดยการออกแบบอุปกรณ์ และวิธีการทำงานที่เหมาะสม

จากแนวคิดแบ่งงานการแบ่งงานกันทำงานเฉพาะด้าน (Specialization) และการทำงานให้ง่าย (Simplification) ทำให้องค์การสามารถลดเวลาในการฝึกอบรมพนักงาน และสามารถจ่ายผลตอบแทนในอัตราต่ำ เนื่องจากงานต้องการทักษะและความรับผิดชอบจากพนักงานในระดับต่ำ และความผิดพลาดจากการทำงานมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยลง แต่การทำงานมีความง่ายและทำซ้ำๆ กันอย่างต่อเนื่องนั้นส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ รวมทั้งอาจเกิดปัญหาทางสุขภาพจากการทำงาน ลักษณะเดิมซ้ำๆ (Morgeson, 2006, p.432 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 8)

จากปัญหาข้างต้นทำให้เกิดการพัฒนาการออกแบบงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการภายในของพนักงานโดยใช้วิธีขยายงาน (Job Enlargement) ซึ่งเป็นการเพิ่มปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานให้กับพนักงาน เพื่อให้งานน่าสนใจมากขึ้น แต่วิธีการนี้ไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกท้าทายในงานเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเป็นเพียงการเพิ่มจำนวนงานที่มีความหมายน้อยให้มากขึ้น ดังนั้น Herzberg จึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) โดยการเพิ่มความรับผิดชอบในงานและอิสระในการตัดสินใจและการควบคุมงาน ซึ่งวิธีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator-hygiene Theory) ของ Herzberg ที่เสนอว่า ลักษณะงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น ลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้า การได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานในการทำงาน ผลตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถานภาพและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้นการ

ออกแบบงานให้มีลักษณะตามปัจจัยจูงใจจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นจะส่งผลทำให้พนักงานมีความไม่พอใจลดลงโดยไม่ได้มีผลในการเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจจะต้องไม่ละเลยในการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยค้ำจุนมาเป็นพื้นฐาน (Herzberg, 1959, pp.50-52 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 8-9)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดการศึกษาและเป็นเหมือนพื้นฐานสำหรับการออกแบบงาน แต่ทฤษฎีนี้ยังไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งต่อมา Hackman and Oldham ได้พัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะของงานขึ้น ซึ่งได้รับความนิยมในการนำประยุกต์ใช้ในการออกแบบงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจใน (Hackman and Oldham, 1980, p.90 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 9)

ในปี 1976 Hackman and Oldham ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา และยังนับได้ว่าเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีผู้ศึกษาวิจัยจำนวนมาก โดยมีแบบจำลองคุณลักษณะของงานซึ่งแสดงปัจจัยที่สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดย Hackman and Oldham มีความคิดเห็นว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป (Hackman and Oldham, 1976 อ้างถึงใน สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550, หน้า 16)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1980, p.90 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 9-13) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำ
ได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมาก
เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักหรือเป็น
งานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) คือ การได้
ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย และได้เห็นผลงานที่ตนปฏิบัติ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานนั้นๆ มีความสำคัญ
และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง
หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สินหรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น
อย่างมาก

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเอง
รับผิดชอบแค่ไหน โดยใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง
หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือหรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับ
เกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่าผลงานที่
เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จหรือไม่
ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

ปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้ มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญและทำให้เกิด
แรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการ
ขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่
งานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2. ความรู้สึกที่ได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะ
เชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายาม
ของตน

3. การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้
ทราบผลลัพธ์จากงานนั้นๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง
บุคคลจะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับน่าพอใจหรือไม่ และ
จะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้อง

หรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่นก็ต้องยอมรับผลที่เกิดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้วจะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

1. บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน
2. งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
4. อัตราการขาดงานและลาออกจากงานลดน้อยลง

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงาน และผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น ดังภาพ



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

ของ Hackman and Oldham (1980, p.90 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 10)
 ที่มา : Hackman and Oldham (1980, p.90 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 10)

สำหรับการวัดระดับของแรงจูงใจในงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานนี้ สามารถทำได้โดยการหาค่าจากสมการที่ใช้ในการวัดศักยภาพโดยรวมของแรงจูงใจภายในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ เรียกว่า “คะแนนศักยภาพการจูงใจ” (The Motivating Potential Score–MPS) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$MPS = \frac{(Skill Variety + Task Identity + Task Significance) \times Autonomy \times Feedback}{3}$$

3

ภาพประกอบ 3 สูตรการคำนวณค่าศักยภาพการจูงใจ
(The Motivating Potential Score–MPS) ของ Hackman and Oldham
(1980 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 12)

ที่มา : Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 12)

ดังนั้น คะแนนศักยภาพการจูงใจจึงได้มาจากค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะการทำงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน คุณด้วยความเป็นอิสระของงาน และผลย้อนกลับของงาน ถ้าคะแนนความเป็นอิสระของงาน และผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้คะแนนศักยภาพการจูงใจอยู่ในระดับต่ำด้วย สำหรับความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงานนั้น แม้ว่าคะแนนของคุณลักษณะของงานตัวใดก็ตามในสามตัวนี้ จะอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานตัวที่เหลือยังสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้คุณค่างานทดแทนกันได้ คะแนนศักยภาพการจูงใจก็จะไม่อยู่ในระดับต่ำมากนัก

Morgeson and Humphrey (2008, pp.39–92 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 12–13) ได้ทำการศึกษารวบรวมจากงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงาน และได้สรุปคุณลักษณะของงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง คุณลักษณะของงานด้านสังคม และคุณลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งต่างจากคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ที่จัดกลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง Morgeson and Humphrey ได้เสนอคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเองเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Hackman and Oldham 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Task Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานหลายๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความ

แตกต่างจากความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) เนื่องจากผลงานวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงาน (Task Variety) จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไป (Job overload) ร่วมด้วย ในขณะที่การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) จะทำให้รู้สึกว่างงานนั้นทำลายความสามารถ และส่งผลให้เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ

2. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีหลายแง่มุม และมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถูกนำมาปรับใช้กับการออกแบบงานที่ใช้เครื่องจักรเพื่อให้งานมีความง่ายมากขึ้น โดยจากผลงานวิจัยพบว่า งานที่มีความซับซ้อนจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) แต่ก็ส่งผลให้รู้สึกว่ามีปริมาณมากเกินไป (Job Overload)

3. กระบวนการด้านข้อมูล (Information Processing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องอาศัยการให้ความใส่ใจ และจัดการกับข้อมูล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การออกแบบงานที่มีกระบวนการด้านข้อมูลในระดับสูงนั้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้องค์การจะเป็นต้องมีการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

4. การแก้ปัญหาในงาน (Problem Solving) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิด หรือแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่ง Morgeson and Humphrey เชื่อว่างานที่ต้องใช้ความคิดแก้ปัญหาจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

5. ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Morgeson and Humphrey เชื่อว่างานที่ลักษณะเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนมีความสามารถ

นอกจากนี้ Morgeson and Humphrey ได้เพิ่มเติมนิยามด้านความอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham โดยเสนอว่าความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการจัดการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน (Work Scheduling Autonomy)

2. ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงาน (Work Method Autonomy)

3. ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Decision-making Autonomy)

Morgeson and Humphrey (2006 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 13) ได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการออกแบบงานขึ้นใหม่เรียกว่า แบบสอบถามการออกแบบงาน (Work Design Questionnaire : WDQ) โดยรวบรวมข้อคำถามที่เคยใช้ในการออกแบบงานในอดีตมาปรับปรุงและจัดหมวดหมู่ ซึ่งใช้การประเมินวัดระดับ 5 ระดับ จากค่าความเห็นอย่างยิ่งไปจนถึงค่า ความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยในแบบสอบถามชุดนี้ จะไม่มีคำถามเชิงลบ เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ข้อคำถามเชิงลบส่งผลให้ผู้ตอบคำถามเพื่อการออกแบบงานเกิดความสับสน ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความน่าเชื่อถือเฉลี่ย (Average Reliability) อยู่ที่ .87 และมีค่าความน่าเชื่อถือในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง .70-.92

อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาคุณลักษณะของงานที่ Morgeson and Humphrey ได้เพิ่มเติมเข้ามานั้นจะพบว่า คุณลักษณะของงานบางด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไป (Job Overload) และบางด้านจะส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลตอบแทน และการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ในขณะที่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการออกแบบงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานซึ่งมีแนวใกล้เคียงกับแรงจูงใจภายใน โดยผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ได้มีการอธิบายและทดสอบถึงคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในไว้อย่างชัดเจน (Schaufeil and Salanova, 2007, p.150 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 13-14)

จากการศึกษาทฤษฎีของ Hackman and Oldham สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ซึ่งคุณลักษณะงานทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ ลดปัญหาการขาดงานหรือลาออกจากงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานซึ่งถือเป็นทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน ผลลัพธ์

ต่อมาก็คือทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ จนกระทั่งพัฒนาไปเป็นความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1990, p.694 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 19)

ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการที่บุคคลผูกติดกับงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ ซึ่งแสดงออกมาให้เห็นทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์ กล่าวคือบุคคลมีความผูกพันที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย โดยใช้ความคิดความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเกี่ยวข้องกับงานนั้น

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 11)

ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงาน

Sheldon (1971, pp.143-150 อ้างถึงใน วรณิดา สารีคำ, 2551, หน้า 10)

ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Mowday and others (1982 อ้างถึงใน วรณิดา นิลวรรณ, 2554, หน้า 18)

ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ภรณ์ มหามนต์ (2529, หน้า 95 อ้างถึงใน เขวาลักษณ์ ไชยยา, 2555,

หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยรวมถึงการที่บุคคลมีเจตคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ ดังนั้น ความรู้สึกผูกพันต่อ

องค์การจึงมีความหมายมากกว่าความผูกพันทางกายภาพ ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันอย่างเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Commitment) เช่น การแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ นายจ้างโดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การ จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

โสภา ททรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14 อ้างถึงใน ธัญญารัตน์ สัพโส, 2558, หน้า 33) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมายขององค์การค่านิยมขององค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนั้นไว้

นภาพิณ โหมาศวิน (2533, หน้า 14 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 37) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ได้อธิบายลักษณะความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

Porter and others (1974, pp.603-609 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 168-169) ให้นิยามความผูกพันขององค์การว่า คือความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์การ เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1) มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและ

ภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2) มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์การ

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

Allen and Meyer (1990, p.17 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา 2556, หน้า 40-42)

กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การโดยรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มและอุทิศตนให้กับองค์การมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่

เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ

Meyer and Smith (1993, pp.538-551 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ลักษณะความผูกพันไว้ 3 ประการ คือ

1) ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์การ ตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง บุคคลจะผูกพันต่อองค์การเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์การ

3) ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ

Buchanan (1974, p.533 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมายขององค์การ มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1) การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การของสมาชิกโดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Baron (1986, p.21, อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 12) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1) การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การแล้วจะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวก

2) การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การมีความยุติธรรมมีส่วนในการตัดสินใจเพื่อนสร้างสรรคงานให้กับองค์การ ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show a Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์การไม่ให้อุปการคาคจากแหล่งอื่น

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์การ

7) การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นองค์การแห่งความยุติธรรม (Feel their Place of work is an equitable one) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Baron (1986, pp.190-191 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 13) ได้กล่าวถึงพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน นักวิชาการจึงได้เสนอแง่มุมในเรื่องนี้เพื่อให้เข้าใจกันง่ายขึ้นโดยมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ จุดเน้นของความผูกพัน (Focus of Commitment) กับฐานที่มาของความผูกพัน (Bases of Commitment)

1. จุดเน้นของความผูกพัน (Focus of Commitment) เป็นการมองพื้นฐานที่ว่าทุกคนจะต้องมีจุดเน้นของความผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งขององค์การที่แตกต่างกัน เช่น อาจจะมีจุดเน้นผูกพันที่ความเป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นลูกค้า เป็นสหภาพหรือเป็นผู้บริหารสูงสุด และในประเด็นนี้ Becker and Billings ได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ จุดเน้นความผูกพันต่อระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้าระดับต้นกับจุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารระดับสูงและองค์การที่เป็นภาพรวม Becker and Billings

ได้สร้างตารางขึ้นจากการผสมระหว่างจุดเน้นทั้งสองดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้นแบบแรกเรียกว่า แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มี ความผูกพันทั้งระดับล่าง คือเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าระดับต้นและกับระดับบนคือ ผู้บริหารสูงหรือองค์การแต่อย่างใด แบบที่สองเรียกว่าผูกพันมาก (Committed) เป็น พนักงานที่มีความผูกพันทั้งต่อคนในระดับล่างและระดับบนหรือองค์การ ส่วนอีกสองแบบ ที่เหลือซึ่งอยู่ระหว่างกลางของทั้งสองแบบที่กล่าวแล้ว คือแบบที่สามเรียกว่าแบบผูกพัน ใกล้เคียง (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับคนระดับล่างใกล้เคียง แต่จะไม่ผูกพัน ต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือต่อองค์การและสุดท้าย แบบที่สี่แบบผูกพันใกล้เคียง (Globally Committed) พนักงานระดับนี้จะผูกพันกับผู้บริหารสูงสุดหรือองค์การแต่จะไม่ ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้เคียง ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงรูปแบบความผูกพันตามจุดเน้น

	มีจุดเน้นต่อระดับล่าง	
	ต่ำ	สูง
มีจุดเน้นความผูกพันต่อระดับบน	ขาดความผูกพัน (Uncommitted)	ผูกพันใกล้เคียง (Locally Committed)
	ผูกพันใกล้เคียง (Globally Committed)	ผูกพันมาก (Committed)

ที่มา : Baron (1986, p.190 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 14)

2. จากฐานที่มาของความผูกพัน (Bases of Commitment) เป็นมุมมอง ที่มาของแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันที่เป็นพนักงานต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน (Side – Bets Orientation) แรงจูงใจที่มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Goal – Congruence Commitment)

1) แรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน (Side – Bets Orientation)

เป็นความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากพนักงานมองเห็นว่าการที่ตนอยู่ทำงานเป็น ระยะเวลาช้านานก็ให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ตนได้รับจากองค์การมากมาย เช่น ระดับ เงินเดือนสูง จำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาค่าเบี่ยงได้อัตราสูงกว่าผู้เข้ามาทำงานใหม่ เป็นต้น ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจึงทำให้รู้สึกเสียดาย ถ้าจะลาออกจากองค์การโดยที่

อยู่นานเท่าไรยิ่งออกยากมากเพียงนั้น เช่น อ้างว่าไม่ยอมลาออกเพราะไม่ยอมให้คน
ตราหน้าว่าเป็นนักแสวงโชค ล้างาน (Job Hoppers) หรือถ้าลาออกจะกระทบต่อชื่อเสียง
เกียรติยศที่ติดมากับตำแหน่งงานนั้นจึงขอยุ่กับองค์กรต่อไป

2) แรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Goal –
Congruence Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุผลที่เป้าหมายของตน
สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ของ
องค์กรโดยสรุปความผูกพันต่อองค์กรเกิดมาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) ให้
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) เต็มใจที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุ
เป้าหมาย และ (3) มีความปรารถนาอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาแล้วข้างต้นพอจะ
แยกแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มแนวคิดด้านเจตคติ กลุ่มนี้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และ
กลุ่มนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแนวคิดนี้ คือ Porter แห่งมหาวิทยาลัย
แคลิฟอร์เนีย (Californai) และไอเรียน (Iriene) กับคณะซึ่งให้ความหมายและกล่าวถึง
ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร
เป็นความเต็มอกเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบ
ความสำเร็จและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของตนใน
องค์กรไว้

2. กลุ่มแนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรใน
รูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรเขาจะแสดงออก
ทางพฤติกรรมในรูปแบบของความต่อเนื่องคงเส้นคงว่าเป็นความต่อเนื่องในการทำงานโดย
ไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและรักษา
สมาชิกภาพไว้โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับผลได้กับผลเสียที่จะ
เกิดขึ้น หากได้ละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพหรือเมื่อลาออกจากองค์กรไป ผลเสียจะ
พิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสีย ซึ่งกลุ่มแนวคิดนี้
สอดคล้องกับทฤษฎี Side – Bet ของ Becker ซึ่งแนวคิดนี้สรุปได้ว่า การพิจารณาความ
ผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจาก
องค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. กลุ่มแนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสังคมองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกเมื่อตนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันซึ่งเขาจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การนั้น

จากความหมายคำนิยามและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีแนวคิดอยู่ 3 กลุ่มซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมและด้านบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งทั้ง 3 กลุ่มเมื่อนำมาผนวกกันแล้วมีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Porter and others คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและเจตคติที่บ่งบอกถึงความสำพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์การด้วยการมีความเชื่อมั่น ชื่นชมยินดี ยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การของตนแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาโดยการมีความเต็มใจตั้งใจที่จะอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่พร้อมทั้งมีความคิดต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพของตนอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของ Porter and others เพราะเห็นว่าได้กล่าวถึงความหมายของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจนทั้งยังได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางตลอดจนถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายทั่วไป สามารถประเมินและวัดความผูกพันต่อองค์การได้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การนั้นๆ ด้วยเหตุนี้นักวิชาการจึงกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

ภรณ์ มหานนท์ (2529, หน้า 97 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 16) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาให้บรรลุเป้าหมาย

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 12) ได้เสนอความสำคัญของความผูกพัน ซึ่งยังผลต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536, หน้า 16 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า 17) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในแง่เจตคติจะมีผลในการปฏิบัติงานมากกว่าความผูกพันทางกายภาพเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนงานหรือการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และอาจใช้เป็นตัวชี้วัดอันหนึ่งของความมีประสิทธิภาพขององค์กรรวมถึงผลของความล้มเหลวขององค์กร ความผูกพันมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงานในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Steers (1977, pp 45-46 อ้างถึงใน กฤษฎา มังคะตา, 2548, หน้า 17) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากการเป็นสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมในกรณีที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน และแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้นความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ Baron (1986, p.165 อ้างถึงใน กฤษฎา มังคะตา, 2548, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณคน ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูงระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานก็มีน้อย
2. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงบุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่
3. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูงจะพยายามตั้งใจในการทำงานอุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่
4. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวที่กล่าวมาพอสรุปให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ
2. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การพร้อมทั้งอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ขององค์การตลอดไป

4. ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การยังไม่ได้สรุปแน่ชัดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 46) ได้ทำการสรุปรวบรวมผลการศึกษาวិเคราะห์วิจัย พบว่าปัจจัยหลัก 3 ประการ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personsl Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสายงานของตำแหน่งในปัจจุบัน
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับความตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 46) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personsl Characteristics) อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน (Job or Role-Related characteristics) เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ทำมีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) คือเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลประสบระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971, p.143 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 45-46)

ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันขององค์การจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดความนิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ธนายุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 24)

ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
 - 1.2 คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)
 - 1.4 คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ในองค์การ พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือจำนวนการลงทุนที่แต่ละบุคคลได้ทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การซึ่งความผูกพันในองค์การนี้เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ คือ

- 2.1 อายุ (Age)
- 2.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Tenure)
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intent to stay)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการขัดเกลาขององค์การ ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์การที่จะทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความพึงใจ และเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากปัจจัย ดังนี้

3.1 ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Co – worke Commitment)

3.2 การพึ่งพาองค์การ (Organizational Dependability)

3.3 การจัดการที่มีส่วนร่วม (Participation Management)

จากการศึกษาแนวคิดของ Porter and others สรุปได้ว่า ความผูกพันขององค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

บริบทของสำนักงานศาลยุติธรรม

ประวัติสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นองค์กรอิสระที่ดูแลงานตุลาการศาลยุติธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

นับจากวันที่ 20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมที่เคยสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรมมากกว่า 108 ปี ได้แยกออกเป็นองค์กรอิสระ โดยมีหน่วยงานตุลาการที่เรียกว่าสำนักงานศาลยุติธรรม และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการปฏิรูปการศาลยุติธรรมครั้งสำคัญ นับเนื่องจากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงปฏิรูปการศาลในรัชสมัยของพระองค์แล้ว ทั้งนี้ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ให้สามารถดูแลและคานกับอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม

แต่เดิมนั้นแม้ว่าอำนาจตุลาการในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีภายใต้พระปรมาภิไธย มีความเป็นอิสระ แต่การทำงานธุรการของศาลอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมซึ่งเป็นองค์กร ของฝ่ายบริหาร อาจทำให้ความเป็นอิสระของผู้พิพากษาถูกบั่นทอนไปได้ ทั้งนี้ด้วยตาม ระบบการศาลยุติธรรมเดิม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจสั่งให้ผู้พิพากษาที่มี ตำแหน่งต่ำกว่าประธานศาลฎีกาไปช่วยราชการที่ศาลอื่นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่ง เดิมได้ นอกจากนี้ยังมีอำนาจเสนอบัญชีรายชื่อการพิจารณาความดีความชอบและการ แต่งตั้งโยกย้ายผู้พิพากษา อันทำให้เสถียรภาพของผู้พิพากษาล้นคอน เนื่องจากหวั่นเกรง ว่าอาจถูกกระทรวงยุติธรรมแทรกแซงไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ทราบดีที่ศาลยัง สังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 จึงได้แยก อำนาจตุลาการออกจากอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารอย่างเบ็ดเสร็จด้วยการให้ ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการเป็นอิสระ ที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม ประโยชน์ที่ บังเกิดขึ้นจากการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมมาเป็นสถาบันอิสระ สามารถ จำแนกได้หลายประการ กล่าวคือ

1. ประชาชนได้ความเชื่อมั่นว่าอำนาจตุลาการมีความเป็นอิสระอย่าง แท้จริง ทั้งอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี และอิสระในการบริหารงานธุรการ ของตนเอง สามารถเป็นหลักประกันความเที่ยงธรรมของสังคม และความยุติธรรมที่ ประชาชนจะได้รับแม้ในกรณีที่ประชาชนมีคดีพิพาทกับฝ่ายบริการก็ตาม
2. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ในการรับบริการจากศาล เนื่องจากศาลยุติธรรมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการ อื่นๆ ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีและแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานที่เดิมเคยมิให้ลุกล่วงไปได้ รวมทั้งส่งเสริมให้งานพิจารณาพิพากษาของ ศาลเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัว และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประชาชนได้มีโอกาสตรวจสอบข้าราชการตุลาการมากขึ้น เกิดความ มั่นใจในความโปร่งใสของศาลยุติธรรม ด้วยการเพิ่มกลไกการตรวจสอบของประชาชนอัน ได้แก่การกำหนดให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทในการคุ้มครองและ ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้พิพากษา และเดิมประกอบด้วยกรรมการที่เป็นข้าราชการตุลาการ ทั้งหมด มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการเลือกสรรจากกระบวนการทางวุฒิสภาให้เข้า มามีส่วนสำคัญในการบริหารราชการศาลยุติธรรม และเช่นเดียวกันในองค์การบริหาร

ศาลยุติธรรมที่เรียกว่า ก.ศ. ประกอบด้วยกรรมการส่วนหนึ่งที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกรรมาธิการ ประมวลกฎหมาย หรือด้านการบริหารจัดการ อันทำให้ระบบการบริหารของศาลยุติธรรมเป็นระบบเปิด โปร่งใส พร้อมต่อการตรวจสอบ และมีจุดเกาะเกี่ยวกับประชาชนมากยิ่งขึ้น

4. ประชาชนได้ระบบการศาลยุติธรรมที่เป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ ดียิ่งขึ้นอันจะสนับสนุนส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจเข้มแข็งและทำให้ชาวต่างประเทศที่คิดจะลงทุนหรือทำการค้าในประเทศไทยเกิดความมั่นใจ ว่าประเทศเรามีสถาบันตุลาการเป็นอิสระ และมีเสถียรภาพไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายใด

วิสัยทัศน์ศาลยุติธรรม (Vision)

“ศาลยุติธรรมเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการในการดำรงอำนาจอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยการอำนวยความสะดวกยุติธรรมภายใต้หลักนิติธรรมด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งมุ่งนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมได้โดยง่าย ภายในปี พ.ศ.2560”

พันธกิจศาลยุติธรรม (Mission)

พันธกิจที่ 1 การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีมาตรฐานระดับสากล

- พิจารณาพิพากษาคดีด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม
- ระบุข้อพิพาททางเลือกด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

เช่น การไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ เป็นต้น

- การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างเสมอภาค

พันธกิจที่ 2 การกระชับความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม และความร่วมมือทางวิชาการในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน และระดับนานาชาติ

พันธกิจที่ 3 การให้บริการการเรียนรู้แก่ประชาชน ด้านกฎหมายและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล

พันธกิจที่ 4 การสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมด้วยความสะดวกรวดเร็ว และการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพสูงสุด

แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ.2557 - 2560

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้มีมาตรฐานระดับสากล เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม และให้ประชาชนเข้าถึงศาลยุติธรรมได้โดยง่าย

เป้าประสงค์ สังคมไทยมีความสงบเรียบร้อย และประเทศในประชาคมอาเซียนให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความเป็นธรรมและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากลของศาลยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในศาลชั้นฎีกาพิเศษให้มีมาตรฐานระดับสากล รองรับบรรทัดดีจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้านกฎหมายและคดีชั้นฎีกาพิเศษในประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ ภาคเศรษฐกิจ สังคม การค้า การลงทุนทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศประชาคมอาเซียน มีความเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญด้านคดีชั้นฎีกาพิเศษ และยอมรับในระบบการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลชั้นฎีกาพิเศษที่เป็นธรรมและมีมาตรฐานระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 กระชับความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับนานาชาติและเสริมสร้างสถานะและบทบาทของศาลยุติธรรมไทยในเวทีระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับนานาชาติรวมถึงองค์การระหว่างประเทศมีความเชื่อมั่นในศาลยุติธรรมไทย โดยให้การยอมรับและให้ความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม และความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์ ศาลยุติธรรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล และมีองค์ความรู้เป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสินค้า อ่างอิง

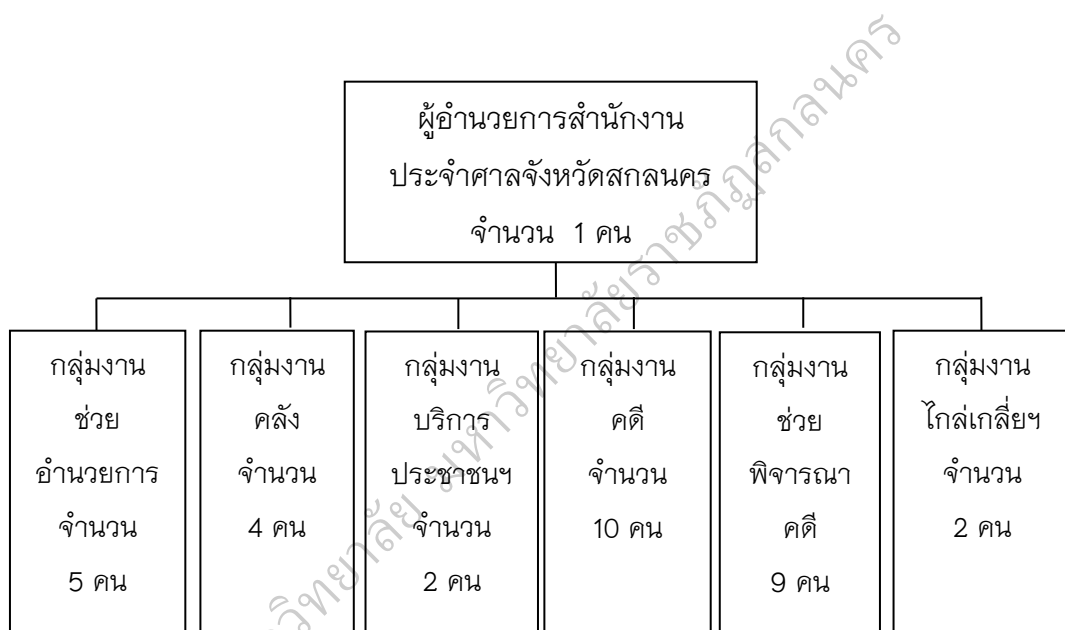
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยกกระตบระบบงานธุรการศาล ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ การให้บริการประชาชน ให้มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ ศาลยุติธรรมมีระบบงานธุรการศาล และระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ ที่มีมาตรฐานระดับสากลและมีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวก

ยุติธรรมให้ดำเนินไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งมีระบบการให้บริการต้องรับประชาชนที่มีคุณภาพ สูงสุด

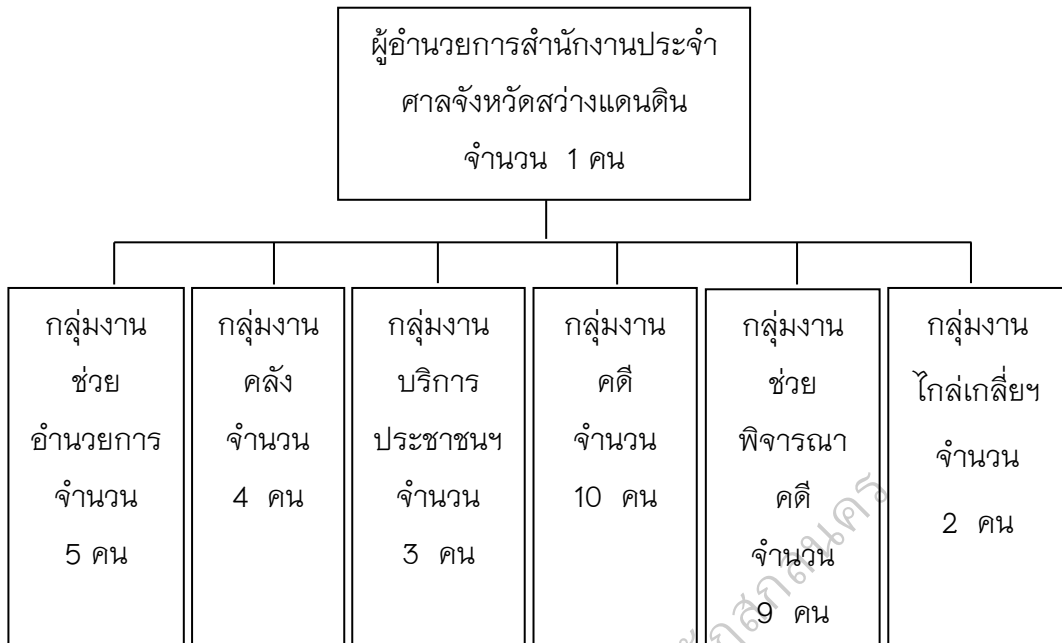
โครงสร้างของศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนคร

ศาลยุติธรรมในจังหวัดสกลนครมี 3 ศาล ได้แก่ ศาลจังหวัดสกลนคร ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร มีหน้าที่ในการเร่งรัดพัฒนางานฝ่ายตุลาการและฝ่ายธุรการ ภายใต้การบริหารราชการและกำกับดูแลของสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา



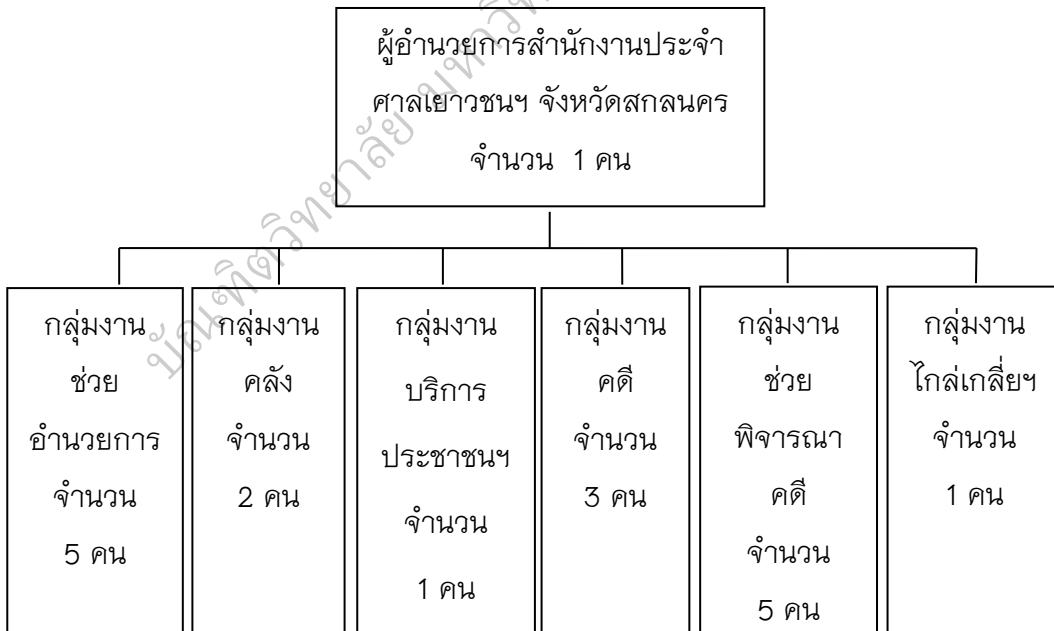
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำนักงานประจำศาล จ.สกลนคร

ที่มา : กลุ่มงานช่วยอำนาจการ สำนักงานประจำศาลจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานประจำศาล จ.สว่างแดนดิน

ที่มา : กลุ่มงานช่วยอำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดสว่างแดนดิน



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำนักงาน

ประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดสกลนคร

ที่มา : กลุ่มงานช่วยอำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดสกลนคร

หน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งส่วนราชการภายในของศาลยุติธรรม ในจังหวัดสกลนคร

สำนักงานประจำศาลจังหวัด/ศาลแขวง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลยุติธรรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณา

พิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

3. ดำเนินการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้นอกเหนือจากการพิจารณา

พิพากษาคดี

4. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล

จัดการงานธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการ

พิจารณาคดีของศาลยุติธรรม

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคาร

สถานที่และยานพาหนะของสำนักงานประจำศาล

7. บริหารงานทั่วไปของสำนักงานประจำศาล

8. รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธาน

ศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค

และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานช่วยอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไปและสารบรรณคดี

- 1.2 บริหารงานบุคคลเบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักงาน

- 1.3 ดำเนินงานราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการ และงานเลขานุการ

นักบริหาร

- 1.4 ประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมตลอดจนการประชุม

เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านธุรการของศาล

- 1.5 ดำเนินงานรับ ส่งประเด็น และการส่งสำนวน หรือเอกสารให้ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล และสำนักงานศาลปกครอง
- 1.6 ดำเนินการออกหนังสือรับรอง การขอแรงทนาย การยืม และส่ง สำนวนศาลสูง
- 1.7 ปฏิบัติงานสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสถิติ และดูแลระบบ คอมพิวเตอร์ของสำนักงาน
- 1.8 ปฏิบัติงานห้องสมุดของสำนักงาน
- 1.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ งานวิชาการของ สำนักงาน
- 1.10 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานศาล รวมทั้ง การจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี
- 1.11 ปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดโดยเฉพาะ
2. กลุ่มงานคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
- 2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับเงินงบประมาณ และการเงินนอกงบประมาณ
- 2.2 รับ - จ่าย เงินรางวัลนำจับ เงินในคดี และค่าป่วยการแก่ผู้มีสิทธิ ได้รับตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด การสำรวจเงินกลางค้างจ่าย รวมทั้งการหักกลืน ลินบนนำจับและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้แก่หน่วยงานเจ้าของรายได้
- 2.3 ดำเนินงานปรับพินัย ปรับนายประกัน การเก็บและคืน หลักประกัน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- 2.4 ปฏิบัติงานบัญชีงบประมาณ บัญชีนอกงบประมาณ การจัดทำ งบเทียบยอดและการรายงานทางการเงิน
- 2.5 ประสานการจัดทำค่าของงบประมาณประเภทงบประมาณประจำ บริหาร งบประมาณและการของบดำเนินการเพิ่มเติม
- 2.6 ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจสอบรักษา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียน คุมพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ
- 2.7 วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญา วางแผน การดำเนินงานและการจัดทำพัสดุประจำปี
- 2.8 ดำเนินการรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่ และ ยานพาหนะรวมทั้งดูแลระบบสาธารณูปโภค

3. กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 ให้บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายและสร้างความเข้าใจที่ดีให้แก่ประชาชน

3.2 ปฏิบัติงานขอลปล่อยชั่วคราว รับคำร้องการอุทธรณ์คำสั่งที่ศาลไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว

3.3 ดำเนินการจัดทำสัญญาค่าประกันและสัญญาชั้นทุเลาการบังคับคดีการดำเนินการกรณีผิดสัญญาประกัน การแจ้งอายัดและถอนอายัด

3.4 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

3.5 ปฏิบัติงานติดตามและสืบทรัพย์นายประกัน

3.6 ดำเนินงานในฐานะเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา

3.7 การคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย

4. กลุ่มงานคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 ดำเนินการรับฟ้อง รับคำคู่ความ ผัดฟ้อง ผากชั่ง และการยื่นคำร้องขอฟื้นฟู การพิมพ์คำสั่งเบิกตัวผู้ต้องหา

4.2 ปฏิบัติงานตรวจสอบตัวผู้ต้องหาหรือจำเลย และการสอบคำให้การผู้ต้องหาหรือจำเลย

4.3 คำนวณค่าธรรมเนียมและรับรองบัญชีค่าธรรมเนียม

4.4 ดำเนินการออกหมายต่างๆ ทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา

4.5 ดำเนินการรับ - ส่งหมาย ติดตามผล บันทึกและแจ้งผลการส่งหมาย ปลดและจำหน่ายหมาย

4.6 ดำเนินการส่งหมายทางไปรษณีย์และจัดทำบัญชีรับ - ส่งหมายทางไปรษณีย์

4.7 ดำเนินการเกี่ยวกับสารบบความและสารบบคำพิพากษา

4.8 ดำเนินการโต้ตอบ รับคำร้องหลังคำพิพากษา และการรับรองคดีถึงที่สุด รวมทั้งการดำเนินเกี่ยวกับสำนวนคดีสาขาหลังคำพิพากษา

4.9 ตรวจสอบ จัดเก็บ จ่ายสำนวนความและเอกสาร ตรวจสอบสำนวนก่อนและหลังการพิจารณาพิพากษาคดี เสนอติดตามการจัดเก็บสำนวนคดี รวมทั้งการให้บริการคัดสำเนาและรับรองเอกสาร

4.10 ดำเนินการเก็บสำนวนคดีดำ สำนวนคดีแดง เก็บรักษาเอกสารสำนวน

4.11 ดำเนินการเกี่ยวกับงานในชั้นอุทธรณ์ – ฎีกา ได้แก่ การรับฟ้อง การตรวจสำนวน และสารบาญ การรายงานเพื่อส่งสำนวนก่อนส่งศาลสูง การเบิกตัว จำเลย การนัดฟังคำพิพากษาและคำสั่ง การขอทุเลาการบังคับ การขยายระยะเวลา ระหว่างอุทธรณ์ – ฎีกา

4.12 ดำเนินการเกี่ยวกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค

5. กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

5.1 ค้นคว้าบทกฎหมายและคำพิพากษาฎีกา บริการข้อมูลทางกฎหมายและวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนการพิจารณาคดี

5.2 ปฏิบัติงานหน้าบัลลังก์และบันทึกคำพยาน การพิมพ์ และตรวจร่างคำพิพากษา

5.3 ดำเนินการเตรียมสำนวนและตรวจสอบสำนวนก่อนวันนัด พิมพ์ คำสั่งเบิกตัวจำเลย เก็บรักษาคำพิพากษาศาลสูง และงานปฏิบัติตามคำสั่งศาลในรายงาน กระบวนพิจารณา

5.4 ดำเนินการจัดทำแผนที่พิพาทและเดินเผชิญสืบการสืบเสาะและคุมประพฤติและการประสานงานเกี่ยวกับล่าม และนักสังคมสงเคราะห์

5.5 ปฏิบัติงานศูนย์นัดความและติดตามพยาน

6. กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

6.2 การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

6.3 จัดทำคำขอเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนผู้ประนีประนอม

6.4 ปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลยุติธรรม

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณา

พิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

3. ดำเนินการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้นอกเหนือจากการพิจารณาพิพากษาคดี

4. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงานประจำศาล

7. บริหารงานทั่วไปของสำนักงานประจำศาล

8. รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาศาลและผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไปและสารบรรณคดี

1.2 บริหารงานบุคคลเบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักงาน

1.3 ดำเนินงานราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการ และงานเลขานุการนัก

บริหาร

1.4 ประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมตลอดจนการประชุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านธุรการของศาล

1.5 ดำเนินงานรับ ส่งประเด็น และการส่งสำนวน หรือเอกสารให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล และสำนักงานศาลปกครอง

1.6 ดำเนินการออกหนังสือรับรอง การขอแรงทนาย การยืม และส่งสำนวนศาลสูง

1.7 ปฏิบัติงานสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสถิติ และดูแลระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน

- 1.8 ปฏิบัติงานห้องสมุดของสำนักงาน
- 1.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ งานวิชาการ
ของสำนักงาน
- 1.10 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานศาล รวมทั้ง
การจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี
- 1.11 ปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดโดยเฉพาะ
2. กลุ่มงานคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับเงินงบประมาณ และการเงินนอกงบประมาณ
 - 2.2 รับ - จ่าย เงินรางวัลนำจับ เงินในคดี และค่าป่วยการแก่ผู้มีสิทธิ
ได้รับตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด การสำรวจเงินกลางค้างจ่าย รวมทั้งการหักกลืน
สินบนนำจับและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้แก่หน่วยงานเจ้าของรายได้
 - 2.3 ดำเนินงานปรับพินัย ปรับนายประกัน การเก็บและคืน
หลักประกัน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
 - 2.4 ปฏิบัติงานบัญชีงบประมาณ บัญชีนอกงบประมาณ การจัดทำงบ
เทียบยอดและการรายงานทางการเงิน
 - 2.5 ประสานการจัดทำค่าของงบประมาณประเภทงบประจำ บริหาร
งบประมาณและการของบดำเนินการเพิ่มเติม
 - 2.6 ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจสอบรักษา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียน
คุมพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ
 - 2.7 วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญา วางแผน
การดำเนินงานและการจัดทำพัสดุประจำปี
 - 2.8 ดำเนินการรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่ และยาน
พาหนะรวมทั้งดูแลระบบสาธารณูปโภค
3. กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความ
รับผิดชอบ ดังนี้
 - 3.1 ให้บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความ รวมทั้งให้
คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายและสร้างความเข้าใจที่ดีให้แก่ประชาชน
 - 3.2 ปฏิบัติงานขอปล่อยชั่วคราว รับคำร้องการอุทธรณ์คำสั่งที่ศาล
ไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว

- 3.3 ดำเนินการจัดทำสัญญาค้ำประกันและสัญญาชั้นทุเลาการบังคับคดีการดำเนินการกรณีผิดสัญญาประกัน การแจ้งอายัดและถอนอายัด
- 3.4 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์
- 3.5 ปฏิบัติงานติดตามและสืบทรัพย์นายประกัน
- 3.6 ดำเนินงานในฐานะเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา
- 3.7 การคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย
4. กลุ่มงานคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
- 4.1 ดำเนินการรับฟ้อง รับคำคู่ความ ผัดฟ้อง ฟากชัง และการยื่นคำร้องขอฟื้นฟู การพิมพ์คำสั่งเบิกตัวผู้ต้องหา
- 4.2 ปฏิบัติงานตรวจสอบตัวผู้ต้องหาหรือจำเลย และการสอบคำให้การผู้ต้องหาหรือจำเลย
- 4.3 คำนวณค่าธรรมเนียมและรับรองบัญชีค่าฤชาธรรมเนียม
- 4.4 ดำเนินการออกหมายต่างๆ ทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา
- 4.5 ดำเนินการรับ – ส่งหมาย ติดตามผล บันทึกลงและแจ้งผลการส่งหมาย ปลดและจำหน่ายหมาย
- 4.6 ดำเนินการส่งหมายทางไปรษณีย์และจัดทำบัญชีรับ – ส่งหมายทางไปรษณีย์
- 4.7 ดำเนินการเกี่ยวกับสารบบความและสารบบคำพิพากษา
- 4.8 ดำเนินการโต้ตอบ รับคำร้องหลังคำพิพากษา และการรับรองคดีถึงที่สุด รวมทั้งการดำเนินเกี่ยวกับสำนวนคดีสาขาหลังคำพิพากษา
- 4.9 ตรวจสอบ จัดเก็บ จ่ายสำนวนความและเอกสาร ตรวจสอบสำนวนก่อนและหลังการพิจารณาพิพากษาคดี เสนอติดตามการจัดเก็บสำนวนคดี รวมทั้งการให้บริการคัดสำเนาและรับรองเอกสาร
- 4.10 ดำเนินการเก็บสำนวนคดีดำ สำนวนคดีแดง เก็บรักษาเอกสารสำนวน
- 4.11 ดำเนินการเกี่ยวกับงานในชั้นอุทธรณ์ – ฎีกา ได้แก่ การรับฟ้อง การตรวจสอบสำนวน และสารบาญ การรายงานเพื่อส่งสำนวนก่อนส่งศาลสูง การเบิกตัวจำเลย การนัดฟังคำพิพากษาและคำสั่ง การขอทุเลาการบังคับ การขยายระยะเวลาระหว่างอุทธรณ์ – ฎีกา

- 4.12 ดำเนินการเกี่ยวกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค
5. กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
 - 5.1 ค้นคว้าบทกฎหมายและคำพิพากษาฎีกา บริการข้อมูลทางกฎหมายและวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนการพิจารณาคดี
 - 5.2 ปฏิบัติงานหน้าบัลลังก์และบันทึกคำพยาน การพิมพ์ และตรวจร่างคำพิพากษา
 - 5.3 ดำเนินการเตรียมสำนวนและตรวจสอบสำนวนก่อนวันนัด พิมพ์คำสั่งเบิกตัวจำเลย เก็บรักษาคำพิพากษาศาลสูง และงานปฏิบัติตามคำสั่งศาลในรายงานกระบวนการพิจารณา
 - 5.4 ดำเนินการจัดทำแผนที่พิพาทและเดินเผชิญสืบการสืบเสาะและคุมประพฤติและการประสานงานเกี่ยวกับล่าม และนักสังคมสงเคราะห์
 - 5.5 ปฏิบัติงานศูนย์นัดความและติดตามพยาน
6. กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
 - 6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท
 - 6.2 การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ
 - 6.3 จัดทำคำขอเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนผู้ประนีประนอม
 - 6.4 ปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นवलพรรณ ลายสังข์ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน (ความหลากหลายของงาน) และประสบการณ์ในงาน (ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

นเรศรี แสนมนตรี (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า

1) ระดับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามระดับชั้นงานไม่แตกต่างกัน

ผกานันท์ ภูักัณห์พันธ์ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ธณยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

วิวรรรณ ศรีทันดร และสมฤดี ไชยนต์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

แต่พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วรรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณสมบัติของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับมาก และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน

ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ธีรเดช จันทามิ (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความผูกพันในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี และด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ 3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบในเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสังคม ส่วนตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบในเชิงลบต่อความผูกพันในองค์การ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสิทธิส่วนบุคคล

เยาวลักษณ์ ไชยยา (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่ง พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามรายได้

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรชน พิลาทา (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญารัตน์ สัพโส (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

Ge (1990, p.8 อ้างถึงใน เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ ,2552, หน้า 42) ได้ศึกษาความพึงพอใจความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน นवलพรรณ ลายสังข์, 2553, หน้า 21) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรกับบทบาทผลการศึกษาพบว่า

1. เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

2. สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน โดยพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่ เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงาน จะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและจะมี

ผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

3. อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่ามีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

4. ระดับการศึกษา พบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อหรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพที่นิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรวมหนึ่งโดยง่าย

5. องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยิ่งมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Saabedra and Kwun (2000, pp. 131-146 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 32) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) และสภาพอารมณ์ที่เกิดในการทำงานในกลุ่มผู้จัดการจาก 26 องค์กร จำนวน 370 คน โดยประเมินความรู้สึกกระตือรือร้นโดยใช้แบบสอบถามสภาพอารมณ์ที่เกิดในการทำงาน (Job Affect Scale) ของ Brief et al (1988) ซึ่งประเมินความกระตือรือร้น (Enthusiasm) จากความกระฉับกระเฉง (Active) ความแข็งแรง (Strong) ความตื่นตัว (Excited) ความกระตือรือร้น (Enthusiastic) ความมีชีวิตชีวา (Peppy) และความสุข (Elated) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับความผูกพันในงานด้านความกระฉับกระเฉง และความทุ่มเท ตามแนวคิดของ Schaufeli et al (2002) ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

Timothy (2004 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ รองแขวง, 2555, หน้า 22) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของกลุ่มพนักงานพัฒนาซอฟต์แวร์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยทางสถิติระบุว่าด้านคุณลักษณะงานได้รับอิทธิพลจากการจัดฝึกอบรม ด้านความอิสระในการงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวนของพนักงาน ความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะ ร่วมกันมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการวิจัย การศึกษาครั้งนี้พบว่าการบริหารจัดการโดยใช้ความเข้าใจในความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถจัดการโดยการพัฒนาออกแบบงานให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มนักพัฒนาซอฟต์แวร์

Grusky (1996 อ้างถึงใน เขาวลัษณ์ ไชยยา, 2555, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระดับตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น และยังพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลายมีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนานก็ยิ่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้น และยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Steers (1997, pp. 46-56 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 83) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติ และคุณลักษณะงาน เช่น ความหลากหลายทางทักษะ การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนักน้อย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้

คุณลักษณะงานตามทฤษฎีเรื่องคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1976 อ้างถึงใน นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554, หน้า 9-14) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and others (1974 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 168-169) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์