

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานบริหารระดับกลางในองค์กรของรัฐ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- n แทน จำนวนตัวอย่าง
- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
- df แทน ระดับชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
- SS แทน ผลบวกกำลังสองของค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
- F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ F – distribution
- \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ (t-test)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ และประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติ (F-test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันทาง สถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของ (Scheffe) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแจกแจง ความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

### ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	33	39.29
1.2 หญิง	51	60.71
รวม	84	100
2. อายุ		
2.1 ระหว่าง 18 - 25 ปี	18	21.43
2.2 ระหว่าง 26 - 35 ปี	31	36.91
2.3 ระหว่าง 36 - 45 ปี	26	30.95

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
2.4 ระหว่าง 46 - 60 ปี	9	10.71
รวม	84	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	30.95
3.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	58	69.05
รวม	84	100
4. ประเภทบุคลากร		
4.1 ข้าราชการสาละสุติธรรม	56	66.67
4.2 ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ	16	19.05
4.3 ลูกจ้างชั่วคราว	12	14.29
รวม	84	100

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ ปรากฏว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29
2. จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า อายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.91 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีอายุระหว่าง 46 - 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ
3. จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 นอกนั้นมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95
4. จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏว่าเป็นข้าราชการสาละสุติธรรม มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลปรากฏดังตารางที่ 5 – 11 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน

ความผูกพัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.60	0.21	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจ	4.42	0.21	มาก
3. ด้านความภูมิใจ	4.74	0.18	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.57	0.26	มากที่สุด
5. ด้านความภักดี	4.63	0.26	มากที่สุด
6. ด้านความคงอยู่	4.51	0.19	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ( $\bar{x} = 4.74$ ) ด้านความภักดี ( $\bar{x} = 4.63$ ) ด้านความเชื่อมั่น ( $\bar{x} = 4.60$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.57$ ) ด้านความคงอยู่ ( $\bar{x} = 4.51$ ) และด้านความเต็มใจ ( $\bar{x} = 4.42$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความเชื่อมั่น โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความเชื่อมั่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์ของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.45	0.50	มาก
2. พันธกิจของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.40	0.58	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	4.55	0.50	มากที่สุด
4. ท่านเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลาง เป็นที่เชื่อถือ สมดังความไว้วางใจจากสาธารณชนในฐานะ “ที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน”	4.73	0.45	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานศาลยุติธรรมมีความเหมาะสมดีแล้ว	4.48	0.55	มาก
6. ท่านเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม	4.90	0.30	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ชื่อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.90$ ) บุคลากรเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลาง เป็นที่เชื่อถือ สมดังความไว้วางใจจากสาธารณชนในฐานะ “ที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน” ( $\bar{x} = 4.73$ ) และบุคลากรเห็นด้วยกับการที่ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.55$ ) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรคิดว่านโยบายการบริหารงานศาลยุติธรรมมีความเหมาะสมดีแล้ว ( $\bar{x} = 4.48$ ) วิสัยทัศน์ของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.45$ ) และพันธกิจของศาลยุติธรรมตรงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.40$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความเต็มใจ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความเต็มใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ศาลจังหวัดนครพนมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.96	0.23	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.21	0.78	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	3.35	0.61	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง	4.90	0.30	มากที่สุด
5. ท่านทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร	4.51	0.50	มากที่สุด
6. ที่ผ่านมามีคนไม่ค่อยได้ขาดงาน	4.56	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.42	0.48	มาก

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ศาลจังหวัดนครพนมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{x} = 4.96$ ) บุคลากรเห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ( $\bar{x} = 4.90$ ) ที่ผ่านมามีบุคลากรไม่ค่อยได้ขาดงาน ( $\bar{x} = 4.56$ ) และบุคลากรทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ( $\bar{x} = 4.51$ ) ข้อที่อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.21$ ) และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ บุคลากรยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ( $\bar{x} = 3.35$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความภูมิใจ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความภูมิใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในศาลจังหวัดนครพนม	4.79	0.41	มากที่สุด
2. ท่านมักจะพูดถึงศาลจังหวัดนครพนมในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.82	0.39	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้วิจารณ์ศาลจังหวัดนครพนมในทางไม่ดี	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของศาลจังหวัดนครพนมนี้	4.97	0.18	มากที่สุด
5. สำหรับท่านแล้ว ศาลจังหวัดนครพนม แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในระดับที่นำทำงานด้วย	4.56	0.50	มากที่สุด
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.58	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.74	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.74$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของศาลจังหวัดนครพนมนี้ ( $\bar{x} = 4.97$ ) บุคลากรมักจะพูดถึงศาลจังหวัดนครพนมในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ( $\bar{x} = 4.82$ ) บุคลากรตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในศาลจังหวัดนครพนม ( $\bar{x} = 4.79$ ) บุคลากรรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้วิจารณ์ศาลจังหวัดนครพนมในทางไม่ดี ( $\bar{x} = 4.71$ ) บุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ( $\bar{x} = 4.58$ ) และสำหรับบุคลากรแล้ว ศาลจังหวัดนครพนม แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในระดับที่นำทำงานด้วย ( $\bar{x} = 4.56$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น	4.64	0.48	มากที่สุด
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
4. ท่านไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของศาลจังหวัดนครพนมเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์	4.89	0.31	มากที่สุด
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร	4.08	0.84	มาก
โดยรวม	4.57	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของศาลจังหวัดนครพนมเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ( $\bar{x} = 4.89$ ) บุคลากรคิดว่าสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น ( $\bar{x} = 4.64$ ) บุคลากรยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 4.63$ ) และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.58$ ) ส่วนข้อบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร ( $\bar{x} = 4.08$ ) อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความภักดี โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความภักดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความหวังใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและ ความอยู่รอดของศาลจังหวัดนครพนม	4.83	0.38	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้	4.20	0.64	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ศาลจังหวัดนครพนมจน เกษียณอายุราชการ	4.48	0.67	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอ ที่ดีกว่า	4.88	0.33	มากที่สุด
5. ท่านสามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้ดี	4.77	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความภักดี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรจะไม่เปลี่ยนไป ทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ( $\bar{x} = 4.88$ ) บุคลากรมีความหวังใยอย่างจริงจังใน ความ เป็นไปและความอยู่รอดของศาลจังหวัดนครพนม ( $\bar{x} = 4.83$ ) และบุคลากรสามารถเก็บรักษา ความลับขององค์กรได้ดี ( $\bar{x} = 4.77$ ) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรตั้งใจว่าจะ ทำงานที่ศาลจังหวัดนครพนมจนเกษียณอายุราชการ ( $\bar{x} = 4.48$ ) และบุคลากรรู้สึกว่าคุณเองเป็น เจ้าขององค์กรแห่งนี้ ( $\bar{x} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความคงอยู่ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความคงอยู่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ท่านไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	4.42	0.59	มาก
3. หากท่านลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ท่านทำงานที่ องค์กรแห่งนี้ต่อไป	4.69	0.47	มากที่สุด
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนา ก้าวหน้า และประสบ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	4.21	0.75	มาก
5. ท่านไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ในตำแหน่ง	4.32	0.60	มาก
6. ท่านไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะ ปกติหรือภาวะวิกฤติ	4.27	0.61	มาก
7. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.63	0.49	มากที่สุด
8. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ ลาออกได้	4.46	0.50	มาก
9. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.95	0.21	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความคงอยู่ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.88$ ) หากบุคลากรลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่บุคลากรทำงานที่องค์กรแห่งนี้ต่อไป ( $\bar{x} = 4.69$ ) บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.63$ ) และบุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{x} = 4.61$ ) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของบุคลากรจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ( $\bar{x} = 4.46$ ) บุคลากรไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ( $\bar{x} = 4.42$ ) บุคลากรไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติหรือภาวะวิกฤติ ( $\bar{x} = 4.42$ ) และงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนา ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.21$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาล  
จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผล  
ปรากฏดังตารางที่ 12 - 13 ดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	เพศ				df	t	Sig.
		ชาย (n = 33)		หญิง (n = 51)				
		$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล			
1	ด้านความเชื่อมั่น	4.59	มากที่สุด	4.61	มากที่สุด	82	-0.36	0.72
2	ด้านความเต็มใจ	4.42	มาก	4.42	มาก	82	-0.12	0.91
3	ด้านความภูมิใจ	4.75	มากที่สุด	4.74	มากที่สุด	82	0.14	0.89
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.50	มากที่สุด	4.61	มากที่สุด	82	-1.86	0.07
5	ด้านความภักดี	4.64	มากที่สุด	4.63	มากที่สุด	82	0.08	0.93
6	ด้านความคงอยู่	4.51	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด	82	0.02	0.99
	โดยรวม	4.56	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	82	-0.75	0.45

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สาลจังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา				df	t	Sig.
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 26)		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 58)				
		$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล			
1	ด้านความเชื่อมั่น	4.59	มากที่สุด	4.61	มากที่สุด	82	-0.34	0.74
2	ด้านความเต็มใจ	4.47	มาก	4.40	มาก	82	1.31	0.20
3	ด้านความภูมิใจ	4.72	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด	82	-0.66	0.51
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	82	-0.67	0.50
5	ด้านความภักดี	4.62	มากที่สุด	4.64	มากที่สุด	82	-0.42	0.68
6	ด้านความคงอยู่	4.47	มาก	4.52	มากที่สุด	82	-1.10	0.28
โดยรวม		4.56	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด	82	-0.78	0.44

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาล  
จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ และประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติ (F – test) ชนิดการ  
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันทางสถิติที่  
ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่ ปรากฏดังตารางที่ 14 -19 ดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม จำแนก  
ตามอายุ โดยรวม

(n = 84)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.00	3	0.00	0.12	0.95
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	0.75	80	0.01		
โดยรวม	0.75	83			

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	0.02	3	0.01	0.13	0.95
	ภายในกลุ่ม	3.54	80	0.04		
	รวม	3.56	83			
2. ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.23	3	0.08	1.75	0.16
	ภายในกลุ่ม	3.57	80	0.04		
	รวม	3.80	83			
3. ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	3.16	0.03*
	ภายในกลุ่ม	2.51	80	0.03		
	รวม	2.80	83			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	3	0.09	1.34	0.27
	ภายในกลุ่ม	5.17	80	0.06		
	รวม	5.43	83			
5. ด้านความภักดี	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	5.62	80	0.07		
	รวม	5.67	83			
6. ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	2.91	80	0.04		
	รวม	2.95	83			

หมายเหตุ \* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภูมิใจ  
แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ่ ผลปรากฏ  
ดังตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านความภูมิใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ		18 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 60 ปี
อายุ	$\bar{X}$	4.72	4.82	4.71	4.65
18 – 25 ปี	4.72	-	-0.10	0.01	0.07
26 – 35 ปี	4.82		-	0.11*	0.17*
36 – 45 ปี	4.71			-	0.06
46 – 60 ปี	4.65				-

หมายเหตุ \* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความ  
ภูมิใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีการอายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ระดับความ  
ผูกพันแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี  
มีความผูกพันด้านความภูมิใจมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุที่  
มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม  
 จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม

(n = 84)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.15	0.86
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	0.75	81	0.01		
โดยรวม	0.75	83			

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม  
 จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาสตราจารย์นครพนม  
จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรศาสตราจารย์ นครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	3.50	81	0.04		
	รวม	3.56	83			
2. ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	3.73	81	0.05		
	รวม	3.80	83			
3. ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	5.39	81	0.07		
	รวม	5.43	83			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	3.29	0.04*
	ภายในกลุ่ม	2.59	81	0.03		
	รวม	2.80	83			
5. ด้านความภักดี	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	5.60	81	0.07		
	รวม	5.67	83			
6. ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	2.89	81	0.04		
	รวม	2.95	83			

หมายเหตุ \* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาสตราจารย์นครพนม  
จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมี  
ส่วนร่วม แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่  
ผลปรากฏดังตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม  
ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร		ข้าราชการ ศาลยุติธรรม	ลูกจ้างประจำ/ พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	4.77	4.74	4.62
ข้าราชการศาลยุติธรรม	4.77	-	0.03	0.15*
ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ	4.74	-	-	-0.88
ลูกจ้างชั่วคราว	4.62	-	-	-

หมายเหตุ \* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม มีระดับความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 20 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ศาลจังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความเชื่อมั่น	
1.1 จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับนโยบายศาลยุติธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประกอบกับจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง	31
1.2 จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีกิจกรรมการยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม ประจำปี โดยจัดให้มีพนักงานดีเด่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	28

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.3 จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	14
1.4 ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง และการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และความต้องการของบุคลากร	9
<b>2. ด้านความเต็มใจ</b>	
2.1 สนับสนุนให้บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ทำงานเต็มที่มีมากขึ้น ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และทุ่มเททำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน	24
2.2 ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการของบุคลากรทั้งในด้านค่าตอบแทนพิเศษ รางวัลในการทำงาน และกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ลูกจ้าง และข้าราชการ ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	20
2.3 ควรส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	11
<b>3. ด้านความภูมิใจ</b>	
3.1 ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	30
3.2 การให้ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ขององค์กร เป็นต้น	22
<b>4. ด้านการมีส่วนร่วม</b>	
4.1 ควรมีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	34

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
4.2 ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น การจัดให้มีโต๊ะปิงปอง เปตอง หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น	233
4.3 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย	20
4.4 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	13
<b>5. ด้านความภักดี</b>	
5.1 ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้	30
5.2 ควรจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร	21
<b>6. ด้านความคงอยู่</b>	
6.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการฝึกอบรม เสริมทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	27
6.2 สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนระดับได้อย่างต่อเนื่องตามระบบการบริหารงานขององค์กร	21
6.3 ควรจัดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรในองค์กร ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้มีการสอบ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	14
6.4 ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	7

จากตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาลจังหวัดนครพนม มีดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น พบว่า บุคลากรสาลจังหวัดนครพนมมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจ

เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับ นโยบายสายยุทธวิธี วิทยาลัยฯ พันธกิจ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของ บุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยจัด ให้มีกิจกรรมการยกย่องคนที่ทำความดี สุจริต และยุติธรรม ประจำปี โดยจัดให้มีพนักงานดีเด่น ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง และการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของ องค์กร และความต้องการของบุคลากร

ด้านความเต็มใจ พบว่า สนับสนุนให้บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ทำงานเต็มที่มากขึ้น ยิ่งขึ้น ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และทุ่มเททำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการของบุคลากรทั้งในด้านค่าตอบแทนพิเศษ รางวัล ในการทำงาน และกิจกรรมเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ลูกจ้าง และข้าราชการได้มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควร ส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านความภูมิใจ พบว่า ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การ งานให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง การให้ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ขององค์กร เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้าง ความรัก ความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ควรจัดให้มีชมรม กลุ่มกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร เช่น การจัดให้มีโต๊ะบิงปอง เปตอง หรืออื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเสริมสร้างความผูกพัน ในองค์กรมากยิ่งขึ้น จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย ควรส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ มีความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกัน อย่างมี ความสุขทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ราชการจัดให้ ควรจัดให้มีการพัฒนา และปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร

ด้านความคงอยู่ พบว่า ควรจัดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรในองค์กร ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้มีการสอบ เลื่อนระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการฝึกอบรม เสริมทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนระดับได้อย่างต่อเนื่องตามระบบการบริหารงานขององค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY