

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรม
Progressive development In a career that affects commitment Of the court personnel.

นิพนธ์พร กางชา

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรม 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรมประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ ศาลจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแขวงสมุทรปราการ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแพ่งพระ โขนง ศาลอาญาพระ โขนง และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31– 40 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรม ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกัน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีค่ามากกว่า .05 ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรศาลยุติธรรม ได้ดีที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรครองลงมา คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

Abstract

This research Its objectives are 1) to study the development of career advancement which affects the commitment of the personnel of the Court of Justice 2) to study the perception of justice in the organization which affects the commitment of the personnel of the Court of Justice 3) to study the ability to solve problems and obstacles in the organization that affect the commitment of the personnel of the Court of Justice. Population and sample groups for this research were government officials, Civil servant, permanent employees and temporary employees. In the department of the Office of the Court of Justice in Bangkok and its vicinity, amount 6 departments Namely Samutprakan Provincial Court SamutPrakan District Court The Samutprakan Juvenile and Family Court Phrakhanong Civil Court Phrakhanong Criminal Courtand Central Juvenile and Family Court 202 people. Tools used to collect data in this research. Is the statistical questionnaire used in the research, including descriptive statistics, percentage, frequency, mean, and standard deviation. And multiple regression analysis.

The results of the research showed that Most of the respondents are female.31 - 40 years old 6-10 years work experience And the hypothesis test found that Factors affecting the commitment of personnel of the Court of Justice Which is less than .05, accepts the default base format Is the perception of justice in the organization that affects the engagement of different judicial personnel. And the ability to solve problems and obstacles that affect the engagement of different judiciary personnel. Statistical significance at the level of .05 Parts greater than 05 deny the set of standard equations. Is the motivation for career advancement that affects the commitment of personnel of the Court of Justice no different When considering independent variables that have the most effect on the commitment of the Court of Justice personnel, is the ability to solve obstacles, followed by the perception of justice in the organization.

Key words : Motivation for career advancement, perceived justice in the organization Ability to solve obstacles

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการสำนักงานศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การให้บริการ

ประชาชนต้องสามารถตอบสนองความต้องการการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมในหน่วยงาน สาขาศูนย์ราชการทั่วประเทศ

ปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและการให้บริการ ประชาชน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการตื่นตัว อยู่ตลอดเวลา และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับระบบการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ซึ่งในการนำระบบ เทคโนโลยีมาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ยังเกิดปัญหาอุปสรรคของบุคลากรในบางส่วนที่ยังไม่สามารถ ปรับตัวได้ เช่น ข้าราชการหรือลูกจ้างที่อายุมากยังไม่สามารถปรับตัวกับการนำโปรแกรมข้อมูลดีมาใช้ ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากรรุ่นเก่าปรับตัวไม่ทัน และเกิดความเบื่อ หน่ายในการทำงานที่ต้องใช้ระบบใหม่อยู่เสมอ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้มีประสบการณ์ในลักษณะงาน ต่าง ๆ แต่ขาดทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จึงเกิดความต้องการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้บุคลากร รุ่นใหม่ที่เข้ามาทดแทนยังขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และยังพบว่าการทำงานที่เกิดจากความเครียดจากปริมาณงานในแต่ละวัน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ทำให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร และบางคนยังขาดความเอาใจใส่ในหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น องค์กร จึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานโดยปราศจากความเครียด รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐจึงต้องจัดเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการพัฒนาหน่วยงานเพื่อ รองรับกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดย การฝึกอบรมและเสริมสร้างประสบการณ์ให้บุคลากร และการกำหนดแนวทางเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ เหมาะสม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและให้ตระหนักถึงความประพฤติตนและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ น่าเชื่อถือของประชาชน

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาขีด ความสามารถควบคู่กับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจใน การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และจัดสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ส่งผลความผูกพันของบุคลากรสาขาศูนย์ราชการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ที่ดีมี ความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากรสาขาศูนย์ราชการ เพื่อศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และ กำหนดแนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคตของส่วนราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมที่แตกต่างกัน
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมที่แตกต่างกัน
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ ศาลจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแขวงสมุทรปราการ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแพ่งพระโขนง ศาลอาญาพระโขนง ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวนประชากรทั้งหมด 405 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโรยามานัน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 202 คน ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2563

แนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ซูเปอร์ (Super's Theory of Career Development) ได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันด้วยความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลประกอบด้วยลำดับขั้น 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) 2) ขั้นค้นหา (Exploratory Stage) 3) ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage) 4) ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance Stage) 5) ขั้นถดถอย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ E.R.G (E.R.G theory) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการ E.R.G เกี่ยวกับ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจ (Satisfactions) และ ความต้องการ (Desires) ที่เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งทฤษฎี E.R.G. ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามีความต้องการ 3 ประเภทที่นำไปสู่ความพึงพอใจ โดยความต้องการ 3 ประเภท นั้น ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร
3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ธารินี ทองลิม (2558) กล่าวว่า ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้ เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพันจึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากบุคคลอื่นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลกลุ่มนี้หางานที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมา ดังนั้น ผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องการเน้นความร่วมมือระหว่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ ศาลจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแขวงสมุทรปราการ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรปราการ ศาลแพ่งพระโขนง ศาลอาญาพระโขนง ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือขึ้น โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องสร้างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จำนวน 20 ชุด และได้นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's alpha ด้วยค่า α หากค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำการทดสอบแบบสอบถาม จากนั้นได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งก่อนที่จะแจกแบบสอบถามจริง 20 ชุดแล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้โดยผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านการประเมินตนเอง ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

ส่วนที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรมประกอบด้วย ด้านกระบวนการ และด้านผลตอบแทน

ส่วนที่ 4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ และด้านความอดทน

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรม

รวมทั้งหมดจำนวน 38 ข้อคำถาม โดยการวัดผลมาตราประเมินค่า (Rating scale) ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็น 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่งข้าราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอันดับแรก คือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการประเมินตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการ

ดำเนินการตามแผน ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการประเมินตนเองพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือการประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา ขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ประเมินความสามารถเพื่อมองหาจุดเด่น จุดด้อย และอันดับสุดท้าย คือ ประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ ได้ตรงความจริง ตามลำดับ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือขอคำปรึกษาแนะนำกับผู้มีความรู้และประสบการณ์เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีใหม่ พยายามเรียนรู้และหาข้อมูลจากแหล่งความรู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ สอบถามข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาเพื่อชี้แนะทิศทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือเข้ารับการอบรมที่เห็นว่ามีความประโยชน์ รองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายในการได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น คาดหวังจะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในช่วงอายุการทำงานที่เหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ไม่สูงเกินไป ตามลำดับ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือวางแผนอาชีพที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ รองลงมา คือดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบผลความสำเร็จการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ และอันดับสุดท้าย คือ มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและได้มีการตรวจสอบความสำเร็จตามแผนเป็นระยะ ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอันดับแรก คือ ด้านกระบวนการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทน ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งได้นำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความยุติธรรมเมื่อการพิจารณาตัดสินคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคล วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถวัดประสิทธิภาพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ รับรู้ถึงความยุติธรรมซึ่งถือว่าเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ตามลำดับ ด้านผลตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับการทุ่มเทปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ของบุคลากรสายยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยอันดับแรก คือ ด้านความอดทน และ ร่องลงมา คือ ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อ ปัญหา และด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ คือเมื่อเกิดปัญหาหรือเกิดความท้อแท้ สามารถแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคและสร้างกำลังใจให้กับ ตนเอง ร่องลงมา คือ เมื่อมีคนทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้และอันดับ สุดท้าย คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถมีวิธีพิสูจน์ให้เพื่อร่วมงานยอมรับความสามารถ ตามลำดับ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือเมื่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจไว้ จะพยายามให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่องลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแบบเดิมสามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้าย คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับแนวความคิด จะพยายาม ปรับปรุงตนเองใหม่ ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ คือเมื่อเกิดปัญหาจะใช้เหตุผลเพื่อแก้ปัญหาและพยายามจัดการกับปัญหาไม่ให้เกิดกับ บุคคลอื่น ร่องลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และ อันดับสุดท้าย คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผ่าน พ้นไปด้วยดี ตามลำดับ

ด้านอดทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือเมื่อได้รับการ แนะนำตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ร่องลงมา คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากจะอดทนและพยายามจนสำเร็จจุลวงและอันดับสุดท้าย คือ เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานคิดว่าจะสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้ตามลำดับ

1.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือยินดีที่ จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ร่องลงมา คือ เหตุผลสำคัญ ที่ยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ เชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะนำพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ และจะเกษียณอายุราชการที่องค์กรแห่งนี้ รักและผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ พูดูเรื่ององค์กรกับบุคคลภายนอก และอันดับสุดท้าย คือ รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ เลื่อมเสีย ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสาย
 ยุติธรรม เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐาน

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่แตกต่าง
 กันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรมที่แตกต่างกัน โดยอภิปรายเป็นรายได้ดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสาย
 ยุติธรรมโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านการประเมินตนเอง ด้านการเสาะ
 แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการ
 ดำเนินการตามแผน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในความหมายของ วราภรณ์ ชูเชิด
 รัตนา, 2557 ของกลยุทธ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อ
 ขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถ
 ที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ ณ ปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคลมี
 การเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและผลตอบแทน
 ขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรมประกอบด้วย
 ด้านกระบวนการ และด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ ฉัตรปารี อยู่เย็น (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการ
 ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและบุคลากร และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง
 (Expectancy theory) ของวรูม (1964) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลสะท้อนจาก
 การที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และพยายามแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่รางวัลที่ต้องการ

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายยุติธรรม ประกอบด้วย
 ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้าน
 ความสามารถในการจัดการผลกระทบ ด้านความอดทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง
 แนวคิดของสโตลทซ์ (Stoltz, 1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถ
 บอกถึงความอดทนความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบาก พร้อมทั้งพยากรณ์ได้
 ว่าใครสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและใครจะแพ้พ่าย ช่วยพยากรณ์ว่าใครจะทำงานได้และมีศักยภาพมากกว่ากัน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากมุมมองของผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือพฤติกรรมที่มีผลต่อทิศทางความสำเร็จขององค์กร
2. ควรศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อทราบลักษณะงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และศึกษาแนวทางการหมุนเวียนงานภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานในทุกด้านได้อย่างเชี่ยวชาญ
3. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการในส่วนราชการ เพื่อให้ทราบความต้องการของประชาชน และตอบสนองได้ตรงตามความต้องการนั้น และเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- นัทรปารี อยู่เย็น. (2554). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยวัฒน์ สัตย์เชื้อ. (2557). การจัดสายความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธวัช คลขุนทด. (2553). กลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทในเครือ บริดจสโตน. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธารินี ทองลิ้ม. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ. 2541. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วารางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) แรงจูงใจในการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนาน. (2558). ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความ. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Alderfer, C.P. (1972). Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press.

Maslow, Abraham. (1970). Motivation and Personality. New York :Harper and Row.

Mowday, Steer, & Porter (1982). Employee – Organizational Likage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.

Vroom, H Victor. (1964). Work and Motivation. New York : Wiley and Sons Inc.

Yamane, T. (1973). An Introductory Analysis (3rded).New York : Harper & Row.