

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

Factors affecting work behaviors of officer in Labour Court Region 2

สมโชค แป้นปั้น*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 2.) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 3.) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 448 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและการแจกแจงของตัวแปรด้วยที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย () ค่าเบี่ยงเบนคะเนนมาตรฐาน (SD) รวมถึงสถิติการอ้างอิง มุ่งเน้นกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test, F-ใช้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์สาเหตุ ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า

ทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัย

แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .88 รองลงมาได้แก่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .65 ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .54

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, พฤติกรรมการทำงาน

Abstract

This study aims to: 1) to study the work of the officials of the Labour Court 2, 2) to develop a model of causal factors that influence the behavior of the officials of the two three workers.) to check the consistency of the relationship model of factors that influence the behavior of the officials of the Labour Court 2 by collecting data from a sample of the officials of the two workers using sample population. A total of 448 people were used to collect data were a questionnaire. And group chat Data were analyzed using descriptive statistics and the distribution of the variables used in the analysis, statistics, percentages (%), mean (), the standard

*มหาวิทยาลัยปทุมธานี

deviation (SD) as well as a citation. Focus group analysis of the statistics used in the analysis included analysis of variance to test the hypothesis by using t-test, F- using the Chi -Square () in a multiple regression analysis, correlation and root cause analysis. The relationship of variables using LISREL model analysis.

All the factors have a direct positive influence on behavior at the statistical level of significance. 05 motivation factors were positively influenced by the behavior of society. The coefficient of influence. 88, followed. Factors organizational ties with Coefficients of influence. 83 inputs values in the workplace. A coefficient equal influence. 65 key good governance in running a coefficient equal influence. 54.

Keyword : Causal relationship, working behavior

บทนำ

ในปี 2522 ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก เปิดทำการครั้งแรกเมื่อปี 2523 ซึ่งศาลแรงงานภาค 2 เป็นศาลชำนาญพิเศษ ที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เดิมศาลแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบไปด้วยศาลแรงงานกลาง สาขาชลบุรี กับศาลแรงงานกลาง สาขา ระยอง ต่อมาศาลแรงงานกลาง ประกาศปิดสาขาทั้งสองแห่ง ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 และได้มี พระราชกฤษฎีกา กำหนดจำนวนที่ตั้งเขตศาล และวันเปิดทำการศาลแรงงานภาค พุทธศักราช 2546 กำหนดให้มีศาลแรงงานภาค 2 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดชลบุรี มีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก

จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดเปิดทำการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา และสืบเนื่องจากประชากรด้านแรงงานและประชาชนผู้เกี่ยวข้องในจังหวัดระยองมีความคุ้นเคยกับศาลแรงงานกลางสาขาระยองมาก่อน และมีประชากรด้านแรงงาน ซึ่งเป็นผู้รับบริการจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและกระจายความยุติธรรมให้แก่ประชาชนที่เคยรับบริการอย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นธรรม และเสมอภาคจากการที่มีสาขาระยองของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค 2 จึงได้จัดให้มีศาลแรงงานภาค 2 สาขาระยองขึ้น เพื่อให้คู่ความที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด สามารถยื่นคำฟ้องและดำเนินกระบวนการพิจารณา ได้ที่สาขาระยอง อันทำให้เกิดความสะดวกสบายต่อคู่ความมากยิ่งขึ้น เขตอำนาจศาลแรงงานภาค 2 มีทั้งหมดรวม 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว

นอกจากนี้ศาลแรงงานภาค 2 ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาศาลแรงงานภาค 2 ตามทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ซึ่งเน้นในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสซื่อสัตย์ สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของศาลแรงงานภาค 2 คือ เป็นองค์กรหลักที่เป็นเลิศในด้านการอำนวยความสะดวกคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการบริหารจัดการที่เที่ยงธรรม รวดเร็ว ทั่วถึง และเสมอภาค ซึ่งกำหนด พันธกิจไว้ดังนี้คือ พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ส่งเสริมการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในด้านแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสริมสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการทำงานและการให้บริการประชาชนของข้าราชการศาลแรงงานภาค 2 ให้มีความรับผิดชอบ เสียสละ และเป็นเอกภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน (ศาลแรงงาน ภาค 2,

2555-2559) โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทาง การดำเนินงานและบริหารงานดังกล่าว

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในภาครัฐ และภาคเอกชน ถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงาน ภาครัฐ (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. 2545: 4) โดยก้าวสำคัญ ของความตระหนักในการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีมาใช้ ในไทย คือ การนำหลักการบริหารกิจการที่ดีมาเป็นส่วนหนึ่ง ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ประเทศข้อที่ 3 ว่า “เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการที่ดีในสังคม ไทยทุกระดับ” และมีการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างการ บริหารกิจการที่ดีขึ้นมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544) โดยมีเป้าหมายที่จะ สร้างระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดและโครงสร้าง ที่เหมาะสม ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ สูงขึ้น และมีระบบสนับสนุนการกระจายอำนาจให้โปร่งใส มีระบบการตรวจสอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการ ประพฤติมิชอบเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุที่ธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประจำศาลแรงงานภาค 2 ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ยังไม่พบการศึกษา ในประเด็นดังกล่าวในกลุ่มเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงาน ภาค 2 ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำ ศาลแรงงาน ภาค 2 ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตาม หลักธรรมาภิบาล โดยเน้นหลักธรรมาภิบาลใน 3 ด้าน คือ 1)พฤติกรรมการทำงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม 2)พฤติกรรมการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

3) พฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลในการให้บริการแก่คนที่มาใช้บริการในศาล แรงงานภาค 2 อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการเข้าถึงและ เป็นมิตรกับประชาชน นอกจากนี้ประชาชนยังได้รับการ บริการ และอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ประจำศาล แรงงานภาค 2 เป็นอย่างดีโดยไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของเจ้าหน้าที่ ประจำศาลแรงงานภาค 2
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ด้านเนื้อหาและประชากรกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำ ศาลแรงงานภาค 2 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ด้านปัจจัยค่านิยม ในการทำงาน, ด้านปัจจัยหลักธรรมาภิบาล, ด้านปัจจัยความ ผูกพันต่อองค์กร, ด้านปัจจัยแรงจูงใจ, ด้านปัจจัย พฤติกรรมการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่หนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 จำนวน 448 คน

กลุ่มที่สองคือ ผู้เชี่ยวชาญ ประจำศาลแรงงานภาค 2 จำนวน 8 จังหวัด จำนวน 16 คน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 และแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงปัจจัยต่างๆ และการนำไปพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 พบว่า **ด้านปัจจัยค่านิยมในการทำงาน** ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมภายใน รองลงมา คือ ค่านิยมภายนอก **ด้านปัจจัยลักษณะรามาภิบาล** พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ข้อที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ หลักนิติธรรม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม, หลักการมีส่วนร่วม ข้อที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักความโปร่งใส รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ **ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร, ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของ

ศาลแรงงานภาค 2 ต่อไป **ด้านปัจจัยแรงจูงใจ** พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการมีสัมพันธภาพ, ด้านการอยู่รอด ด้านปัจจัยพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ส่วนข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของศาลแรงงานภาค 2 รองลงมา คือ ความสม่ำเสมอในการทำงาน และการให้ความร่วมมือต่อศาลแรงงานภาค 2

2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน 3) ปัจจัยลักษณะรามาภิบาล 4) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 5) ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 พบว่า การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลแรงงานภาค 2 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลแรงงานภาค 2 โดยเรียงลำดับจากลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านที่อยู่ในลำดับที่ 1 คือ ด้านปัจจัยแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านปัจจัยค่านิยมในการทำงาน และด้านปัจจัยลักษณะรามาภิบาล ตามลำดับ

3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกปัจจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกปัจจัย ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ (Perfect Fit) ในองค์ประกอบย่อยปรากฏว่าข้อมูลเชิงประจักษ์เหมาะสมพอดีกับตามเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสมพอดี ค่า GFI และค่า AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 และตามเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสมพอดี ค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกปัจจัย มีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาาระดับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2, เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2, เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ซึ่งมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ในฐานะที่เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ต้องอยู่ร่วมและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในสังคมใหญ่และในองค์กรเดียวกันการแสดงออกของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 จะมีผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้จะป็นสาเหตุภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันให้

บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง จะทำให้พฤติกรรมการทำงาน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่น ในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคมที่แตกต่างกัน คุณภาพการทำงานก็จะแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน สอดคล้องกับ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่มคือ 1) ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และ 2) ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทผู้รับการศึกษา พบว่า 1.) เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์การแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย 2.) สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองการเปลี่ยนงาน จะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงานแม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม 3.) อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป 4.) การศึกษา พบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึง

ลักษณะของวิชาชีพนิยม (professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรวมทั้งหนึ่งโดยง่าย 5.) องค์กรที่มีระบบจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยิ่งมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจในองค์กรหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ ในขณะที่ Steers (1977: 46-56) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (job performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร Sheldon (1971: 143-150) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยพบว่า ความเกี่ยวข้องทางสังคม (social involvement) กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และพลินี อัครจุจานนท์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ที่ดับบลิวเซดคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน

ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน (VW) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรที่มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.867 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.443 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.53-0.72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยหลักธรรมมาภิบาล (.67) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน (.65) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม กล่าวคือ ค่านิยมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กร เพราะเป็นความเชื่อหรือสิ่งที่เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 เชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของศาล สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำหรือเป็นความพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่คนเราจะยึดถือให้ความสำคัญในแต่ละอย่างไม่เท่าเทียมกัน บางอย่างอาจจะมีความสำคัญอย่างยิ่งใหญ่หลวงต่อบางคน แต่ขณะเดียวกันสิ่งนี้ก็อาจจะมีความสำคัญน้อยสำหรับคนอื่น ๆ โดยค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 สอดคล้องกับ Frieze et al. (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานและผลงานในผู้จัดการเพศหญิงและเพศชาย โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จบการศึกษา MBA มากกว่า 800 คนยาวนานตลอดระยะเวลา 16 ปี พบว่า 1.) ค่านิยมในการทำงานบางด้านมีความสัมพันธ์กับระดับเงินเดือนที่สูงกว่า จำนวนชั่วโมงในการทำงาน การเปลี่ยนบริษัทที่บ่อยครั้งกว่า และการได้รับเลื่อนขั้นที่มากกว่า 2.) ค่านิยมในการทำงานระหว่างเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน แต่พบว่า เพศหญิงมีค่านิยมด้านการงานให้ได้ยอดเยี่ยมที่สูงกว่าเพศชาย และคมสัน สุขมาก (2549) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานที่ต่อองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับขององค์กร นอกจากนี้

ยังแสดงว่าการรับรู้ถึงสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และการทำงานมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมากต่อการลดความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

ปัจจัยหลักกรรมภิบาล

ปัจจัยหลักกรรมภิบาล (GG) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.936 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.163 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.48 -0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ(.49) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน(.54) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม กล่าวคือ การทำงานตามหลักกรรมภิบาลซึ่งเป็นหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญ ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง สร้างความเป็นประชาสังคม สามารถตรวจสอบการทำงานให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องเพื่อนำไปสู่ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์จากทุกฝ่ายในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต สอดคล้องกับวงพัทธร ภูพันธ์ศรี (2552) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่า ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์การที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานที่ต่อองค์การ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับขององค์การ นอกจากนี้ ยังแสดงว่าการรับรู้ถึงสมดุลระหว่างชีวิต

ครอบครัว และการทำงานมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมากต่อการลดความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (OC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.964 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.333 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.59 - 0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (.64) พฤติกรรมการทำงาน (.83) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ เพราะสามารถเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์การได้ องค์การจำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ เมื่อเกิดความผูกพันกับองค์การแล้วจะทำให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ค่านิยมตามที่หน่วยงานวางไว้ ปฏิบัติตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เสียสละอุทิศตน พยายามทางานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับ นฤมล กิมภากรณ์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีองค์การสื่อสารโทรคมนาคม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาคภาคเหนือ และสำนักบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ จำนวน 149 คน ผลการศึกษาพบว่า

โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะ
งานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการดำเนินงาน
ขององค์กรในส่วนต่างๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพัน
ของพนักงานต่อองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
และปัจจัยด้านระบบการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับ
มณฑลวัล วุฒิวชิยานันต์ (2555) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า
พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่
ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม
และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ และระดับ
การรับรู้ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณารายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร
โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ
ทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานในองค์กร
ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูทั้ง 3 ตัวแปร สามารถ
พยากรณ์พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 3 ตัวแปร เท่ากับ .79
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันอธิบาย
แปรปรวนของพลังอำนาจในการทำงานของครูได้ร้อยละ

62.41 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ดีที่สุดตามลำดับ ได้แก่
บรรยากาศการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
และภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ตามลำดับ ในด้านแนวทางพัฒนา
พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมสรุปได้ว่า ด้านภาวะ
ผู้นำสร้างผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี
มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างหลากหลาย
ตามสถานการณ์ของการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน
ในองค์กร ผู้บริหารควรเตรียมความพร้อมของครูให้พร้อม
ในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้ครูสามารถ
ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำงาน บริหารศึกษา
ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถตามศักยภาพ
และยอมรับความสามารถของครู ให้เกียรติและไว้วางใจครู
ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ สร้างขวัญกำลังใจจาก
ผลการปฏิบัติงานด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลตาม
โอกาสอันควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับสวัสดิการหรือ
ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากที่เป็นอยู่ตามระบบราชการ
เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดมหกรรมการทางวิชาการเพื่อให้
ผู้บริหารและครูได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานดีเด่นเพื่อเกิดการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดความภาคภูมิใจ รวมถึงจัด
กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครู โดยการคัดเลือกเข้ารับ
รางวัลประเภทต่างๆ

ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรแฝงภายในปัจจัยแรงจูงใจ (MV) ประกอบด้วย
ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปร
แฝงเท่ากับ 0.918 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ
0.306 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปร
สังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.75-0.81 มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการทำงาน (.88) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม กล่าวคือ

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรการ เพราะ แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละ ปัจจัยแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงช่วยให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยดี การจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด ก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจ ที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆหรือสิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์อย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจ จะเห็นว่ามีหลากหลายวิธีที่นิยมใช้กันมาก คือ ความมั่นคง คำสรรเสริญ และยกย่อง การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขัน การเข้ามามีส่วนร่วม อัตราค่าจ้าง และเงินเดือน โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จ บำนาญ การจัดกองทุนสงเคราะห์ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ การบริการด้านความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การจัดร้านอาหาร การให้ที่อยู่อาศัย การประกันภัย การประกันอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล บริการห้องสมุด การบริการด้านคมนาคม การบริการให้คำปรึกษา รวมทั้งกีฬาและสันทนาการอื่นๆ ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้มีคุณค่าของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 มีความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อได้รับผลตอบแทนของความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ มีจิตอุทิศเพื่อนงาน ไม่เบื่องาน มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในงานทำงานอะไรก็ให้สำเร็จ ไม่หยิ่งหย่างทำงานประณีตนั้นคือทำงานโดยไม่ผิด มีสติควบคุมอยู่ตลอดเวลาและมีการไต่ตรองงานนั้นว่าดีหรือเวลาอย่างไร เมื่อเจ้าหน้าที่ประจำ

ศาลแรงงานภาค 2 ทำงานด้วยความสำนึกและเอาใจใส่ ดังกล่าวย่อมส่งผลดีต่องานและองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับ แนวคิด และข้อค้นพบแต่เดิมของเฮอรัลด์โรบินส์ เช่นเดียวกับ โรบบินส์ (Robbins, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานสำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานที่สำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน นอกจากนี้รัลฟ (Ralph, 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจทางสังคมของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภายนอกและพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครูและประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายนอกเต็มรูปแบบคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3.) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายในเต็มรูปแบบคือพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ความเห็นเพิ่มเติมจากการศึกษาครั้งนี้คือแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูผู้บริหารที่ปฏิบัติตนมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีที่มงานที่มีระดับแรงจูงใจสูง และสอดคล้องกับ บัณฑิต ไหวว่อง (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านสะดวกซื้อพบว่า ปัจจัยทั้ง 12 ด้านที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ได้ดังนี้ ระดับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ความมั่นคงในงาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน, เพื่อนร่วมงาน, การนิเทศงาน, ลักษณะงานที่ทำ, สิ่งแวดล้อมในการทำงาน, การคงอยู่ และการลาออกหลักจากการฝึกอบรม, ลักษณะทางสังคม, ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา, การติดต่อสื่อสาร, สวัสดิการที่ได้จากการทำงาน, และระดับปานกลาง คือ ค่าจ้าง, โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม แสดงให้เห็นว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้เป็นทางค่าคงที่ ตัวแปรด้านลักษณะทางสังคม ด้านการคงอยู่ และการลาออกหลังจากการฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ด้านสวัสดิการงาน ด้านเพื่อช่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลถึงความภักดีต่อองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ร้อยละ 56.9 นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.0 ถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถคาดคะเนค่าของความภักดีต่อองค์กรได้จากสมการลดถอย ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจด้านลักษณะทางสังคม ไม่มีความพึงพอใจด้านการคงอยู่ และการลาออกหลังจากการฝึกอบรม ไม่มีความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ไม่มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้จากการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร และไม่มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานจะมีความภักดีต่อองค์กร เท่ากับ .423

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.880 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.224 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.45 - 0.65 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ทุกค่า และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก คือมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยค่านิยมในการทำงาน (.65) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยหลักธรรมภิบาล (.54) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (.83) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยแรงจูงใจ (.88) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม กล่าวคือ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลายปัจจัย ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นสาเหตุที่กระตุ้นหรือผลักดันให้เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ให้มีความต้องการที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรม ลักษณะการทำงาน การพัฒนาการทำงาน เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 สามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 นี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำงาน มีคุณภาพ สอดคล้องกับ จีรารวรรณ บานแย้ม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย พบว่า เป็นผลการปฏิบัติงานมาจากมุมมองมิติตฤษฎศาสตร์ มิตีสังคม และมิตินิติศาสตร์ นอกจากนี้ยังพบว่ามีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการพัฒนา เช่นเดียวกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคกลาง จึงเป็นไปตามผลการวิจัยเชิงปริมาณ คุณลักษณะส่วนบุคคลและการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรที่มนุษย์แตกต่างกันให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่าง โดยถ้าต้องการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของวิศวกรองค์กร ต้องมีการอบรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้

ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบการสื่อสารที่ดี และรับรู้ถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนกระทั่งการดำเนินงานขององค์กรบรรลุจุดหมายแล้ว ผู้บริหารควรให้ทราบสำคัญกับการตอบแทนเพื่อให้พนักงาน มีความพอใจร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร ปรับปรุง และพัฒนา องค์กรให้เติบโตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการทำงาน ได้รับอิทธิพลมากที่สุดจาก แรงจูงใจ หมายความว่าถ้า เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 มีแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงานก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการทำงาน ดังนั้นถ้าต้องการให้เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 มีพฤติกรรมกรรมการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนา การทำงาน ของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ควรให้ความรู้ และแนวทางในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงาน ภาค 2 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 มีความรู้ ที่ถูกต้อง และเห็นประโยชน์ของการทำงาน และเสริมสร้างความเข้าใจ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจาก การทำงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ ประจำศาลแรงงานภาค 2 มีค่านิยม ในการทำงาน เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยม ในการทำงานเป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อแรงจูงใจ ดังนั้นถ้าบุคคล มีค่านิยม ในการทำงานสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจที่ดี หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมโดยการให้ความรู้ และฝึกอบรมโดยสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวกับค่านิยม ในการทำงาน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการทำงาน นอกจากการ ส่งเสริมค่านิยม ในการทำงานแล้ว ยังควรมีการ สร้างเสริม

ความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่ไปกับค่านิยม ในการทำงาน ก็จะเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลักธรรมาภิบาลหมายความว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรใช้หลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมกรรมการทำงาน ภายใต้อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลจะทำให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงปรารถนา และเอื้อต่อการกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะเป็นแบบอย่าง ที่ดีและช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมกรรมการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ซึ่งจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ประจำศาลแรงงานภาค 2 กระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม อันจะช่วยยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้ด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการทำงาน ระหว่างกลุ่มข้าราชการประจำศาลแรงงาน ภาคอื่นๆ กับลูกจ้างประจำ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อพฤติกรรม และผลกระทบจากการทำงาน รวมทั้งการหาแนวทางที่เหมาะสมใน การควบคุมแต่ละปัจจัย
3. ควรศึกษาพฤติกรรมหรือกิจกรรมระหว่าง ข้าราชการ และลูกจ้าง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงาน
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของความ สม่่าเสมอในการทำงานระหว่างข้าราชการกับลูกจ้าง

บรรณานุกรม

- คมสัน สุขมาก. (2549) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. คุรุศาสตร์ดุสิต (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราวรรณ บานแย้ม (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย ศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- นฤมล กิมภากรณ์ และคณะ (2551) การศึกษาและสำรวจปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและสภาวะการณ์การแข่งขันของ SME รายสาขาเพื่อการเตือนภัยในภาคเหนือ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลินี อัครจูนานนท์.2549.ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทที่ดับบลิวแซดคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑิธวัล วุฒิวิชญานันต์ . (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ศึกษาดุษฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ศึกษาดุษฎีบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Hrebiniak, L., & Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 5(17), 555-572.
- Ralph, (2002) *Biology : The Unity and Diversity of Life*. California :Wadsworth Publishing Company
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications** (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.