

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

Organizational Commitment of the Office of the Constitutional Court Personnel

ศิริพร มะโนปา¹

ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน Independent Sample t - test, F - test (ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในการหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างด้านเงินเดือน มีผลต่อผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและลักษณะงานต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรให้เป็นไปตามรูปแบบการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้วยพฤติกรรมเป็นหลัก อันได้แก่ หลัก 3 S คือ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดัตต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม 3S

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่บัญญัติให้มีศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย โดยมีสถานะเป็นองค์กรศาล มีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทำหน้าที่ธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ เนื่องจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรองค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความคาดหวังในผลลัพธ์การปฏิบัติงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพิ่มมากขึ้น ทำให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน กรอบอัตรากำลัง และกำหนดสมรรถนะ รวมถึงการปรับปรุงกฎ ระเบียบภายในให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานของศาลรัฐธรรมนูญในอนาคต มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามระดับสมรรถนะที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ที่จำเป็นต่องาน รวมถึงมีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในรูปแบบการพัฒนาระยะสั้นและระยะยาว การปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเติบโตขององค์กรได้อย่างยั่งยืน มีการจัดทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยมีกรณีศึกษาจากบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้สามารถนำข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนา ส่งเสริมนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสามารถนำผลลัพธ์และข้อค้นพบจากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

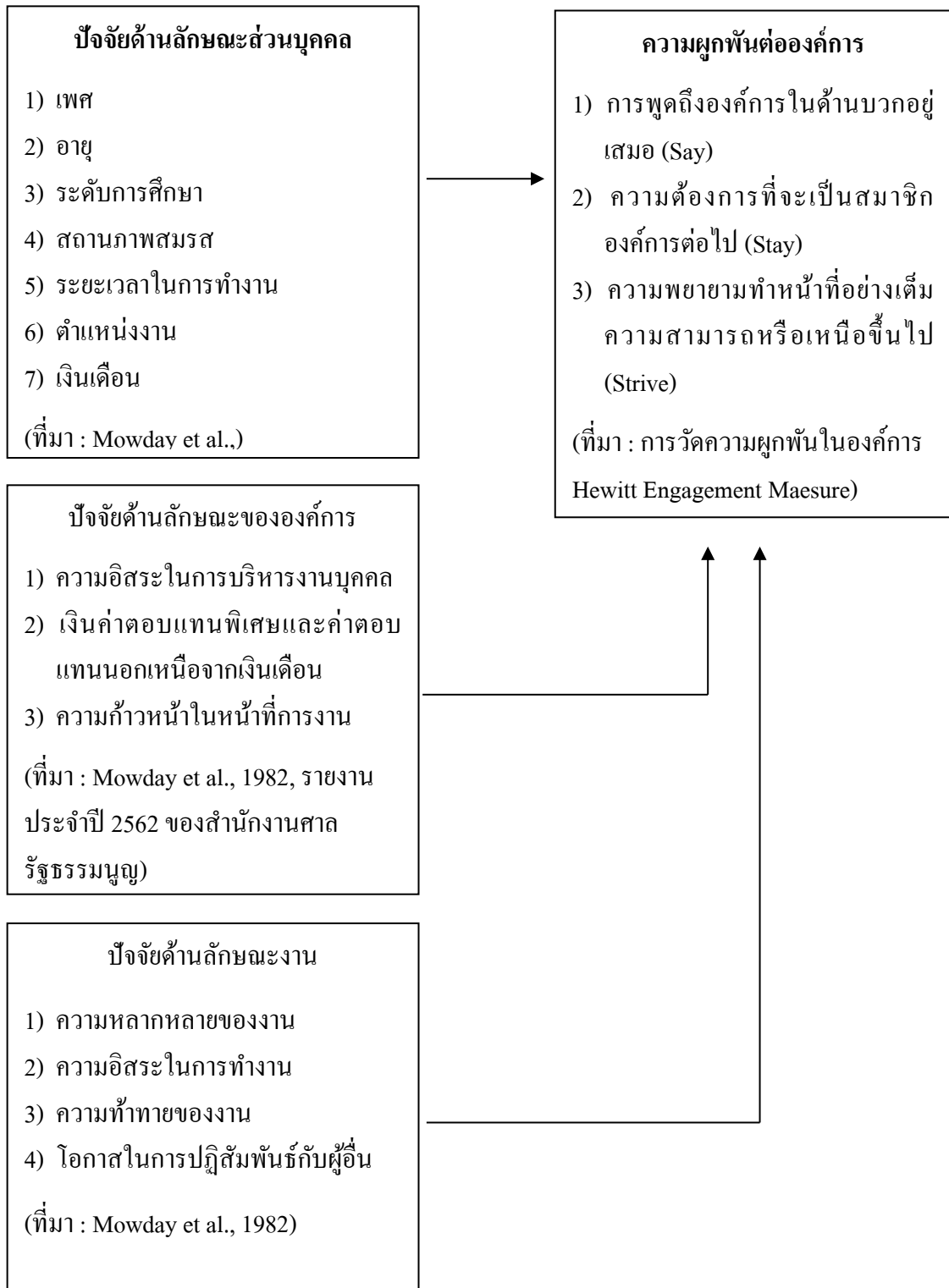
แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่ Hewitt Associate (อ้างถึงใน ฌ็องรี ตันติชูวงศ์, 2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาพหรือลักษณะที่บุคคลอุทิศสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์การหรือกลุ่มพนักงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่สูงขึ้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม 3 ประการ คือ 1) Say การพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ 2) Stay ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 3) Strive ความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ฌ็องรี ตันติชูวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะปลายปิด (Closed Ended Question) โดยออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. ตำแหน่งงาน 7. เงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความอิสระในการบริหารงานบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านความหลากหลายของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านความอิสระในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความท้าทายของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Stay) | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับการให้ค่าคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	4
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

สรุปผลการวิจัย

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 155 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลสรุป ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51) และเป็นเพศชาย (ร้อยละ 49) มีช่วงอายุที่มากที่สุดคือ 36 - 45 ปี (ร้อยละ 43.2) รองลงมาคือ 46 ปีขึ้นไป 26 - 35 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาที่มากที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 54.2) รองลงมาคือปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสมากที่สุดคือ สมรส (ร้อยละ 50.3) รองลงมาคือ โสด และหม้าย/หย่าร้าง ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 40) รองลงมาคือต่ำกว่า 5 ปี 11 - 15 ปี และ 6 - 10 ปี ตามลำดับ ตำแหน่งงานมากที่สุดคือ ข้าราชการ (ร้อยละ 74.8) รองลงมาคือลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ตามลำดับ เงินเดือนมากที่สุดคือ มากกว่า 35,000 บาท (ร้อยละ 43.9) รองลงมาคือ 20,001 - 25,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะขององค์กร พบว่า

1) ด้านความอิสระในการบริหารงานบุคคลพบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือองค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานบุคคลที่มีความอิสระ และมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือองค์กรของท่านสามารถกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมาย ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน สุดท้ายคือท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร

2) ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือองค์การของท่านมีการให้เงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ท่านรู้สึกว่าการเงินค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับดีกว่าที่อื่น สุดท้ายคือองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มากที่สุดคือหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมาคือท่านเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อยๆ จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น สุดท้ายคือท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน พบว่า

1) ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.10) รองลงมาคือท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน

2) ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.91) รองลงมาคือกฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความอิสระในการทำงานของท่าน สุดท้ายคือท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความท้าทายของงานพบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มากที่สุดคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สุดท้ายคืองานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน

4) ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุด

คือท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบอยู่ ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1) ด้านการพูดถึงองค์การในด้านบวกอยู่เสมอ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์การของท่านพัฒนาไปในทางที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางที่ดี ตามด้วยท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์การแห่งนี้ ท่านพูดถึงองค์การของท่านในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น สุดท้ายคือท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไข เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การของท่านในทางที่ผิด

2) ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือท่านคิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์การแห่งนี้ ตามด้วยท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์การแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน สุดท้ายคือท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาส ตำแหน่ง และเงินเดือนที่สูงกว่า

3) ด้านความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า มากที่สุดคือท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์การ ตามด้วยท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือกับองค์การในทุกด้าน แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม สุดท้ายคือท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานและองค์การให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบประเด็นหลักที่ควรอภิปรายเป็นลำดับแรก นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (พิจารณาจากค่า Beta) องค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงานนั้น ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานร่วมกับค่าเฉลี่ยพบว่า

1) ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากการที่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน และมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมองว่าเป็นเรื่องของการยอมรับนับถือหรือการให้ความเชื่อใจแก่บุคลากรในการมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับองค์การ ซึ่งเป็นการเชื่อและยอมรับทั้งความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบอันเป็นลักษณะนิสัยส่วนบุคคล พนักงานจึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ ยิ่งอยากทำงานให้ดีและมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2) ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวคือบุคลากรสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากกฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความอิสระในการทำงาน และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกเป็นอิสระ ไม่มีความกดดัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความตั้งใจที่จะให้ผลงานออกมาดีจริงๆ ไม่ใช่เพราะต้องการให้ถูกใจใคร ซึ่งเป็นแรงจูงใจอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3) ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ มีความท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถซึ่งเป็นสัญญาณอย่างหนึ่งที่บ่งบอกว่าบุคลากรมีความสามารถที่จะทำงานยากขึ้นได้ เมื่อบุคลากรได้รับสัญญาณนี้จากองค์การก็เกิดความรู้สึกว่าองค์กรและหัวหน้างานมีความไว้วางใจให้เขาทำงานที่ยากขึ้น และเมื่อรู้สึกอย่างนั้นก็ยิ่งอยากทำให้ดีเพื่อให้หัวหน้างานเห็นว่าเขาสามารถทำได้จริงๆ

ผู้วิจัยมองว่าวิธีการนี้เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ในลำดับขั้นที่ 5 นั่นคือ Self-Actualization หมายความว่าต้องการประจักษ์ตน การที่มนุษย์มีความต้องการที่จะทำในสิ่งที่พวกเขาไม่เคยทำ และเมื่อทำมันได้ก็เกิดความภาคภูมิใจ สิ่งที่มาคือความรักความผูกพันต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่ผลักดันให้เขาไปอยู่จุดนั้น

4) ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เมื่อมีปัญหา ก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นอย่างจริงใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีทีมงานที่แข็งแกร่ง ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะทำผลงานให้ออกมาอย่างดีที่สุด เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ในการองค์การเป็นวัฒนธรรมองค์การระดับกลุ่มที่องค์การต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันที่จะเกิดขึ้นในใจของบุคลากรนั่นเอง

ประเด็นที่สอง จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพูดถึงองค์การในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์การต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์การต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) ที่ต่างกัน ตามทัศนะของผู้วิจัยแล้วมีความเห็นว่าสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานองค์การราชการจะมีสิทธิประการหนึ่ง นั่นคือจะสามารถปฏิบัติงานได้จนอายุ 60 ปี เว้นแต่จะกระทำความผิดร้ายแรงหรือถูกไล่ออก ซึ่งในจุดนี้อาจทำให้บุคลากรข้าราชการมีความรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความต้องการที่จะมีงานทำและมีรายได้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหรือรายได้ ประกอบกับในยุคปัจจุบัน มีความฝืดเคืองทางเศรษฐกิจและมีปัญหาต่างๆ มากมายที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การมีความมั่นคงทางการงานและรายได้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังนั้น ผลวิจัยจึงสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมในปัจจุบันที่มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมั่นคงในอาชีพและรายได้มากกว่าความแตกต่างทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานนั่นเอง

ประเด็นถัดมา จากผลการวิจัยปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร พบว่า ด้านความอิสระในการบริหารงานบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) ผู้วิจัยมองว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพียงแต่ปัจจัยใดจะส่งผลมากหรือน้อยก็สุดแต่รูปแบบการบริหารงานรวมทั้งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ผู้วิจัยได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ นับเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มมุมมองใหม่ๆ นั่นคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหาร ฯลฯ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ประเด็นสุดท้าย ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) และด้านความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) และผลของลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) มีความสอดคล้องกับ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน

และมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ จะเห็นได้ว่าจากผลการวิจัยในเรื่องของความผูกพันอย่างแท้จริงนั้น ไม่ได้วัดเพียงแค่อัตราการลาออกของบุคลากรเพราะหากบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริงๆ ก็จะยิ่งพยายามสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วย เพราะบุคลากรที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะพยายามสร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์กรที่เขารู้สึกผูกพันด้วย และจะไม่ริบหรี่ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า เมื่อใดที่บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร เขาก็จะพยายามสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และด้วยเหตุผลนี้ก็แสดงว่า ผลงานขององค์กรก็ย่อมจะดีขึ้นไปด้วยนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกรณีบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นรูปแบบของงานที่มีความสำคัญกับองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านบุคลากรสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานก็ให้ความอิสระในการทำงาน และบุคลากรเองก็มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้ด้วย บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงให้ความสำคัญกับเรื่องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความท้าทายของงานตลอดจนความท้าทายความสามารถของตนเองเป็นหลัก การที่องค์กรให้การยอมรับนับถือหรือการให้ความเชื่อใจแก่บุคลากรนั้น ผู้วิจัยมองว่าเป็นเรื่องที่ดีและเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากผลการศึกษาก็จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์ในเรื่องเหล่านี้ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในระดับมากเท่านั้น องค์กรจึงจะต้องใช้กลยุทธ์เดิมแต่นั่นสาระสำคัญของกลยุทธ์ให้มากขึ้น รวมถึงการปรับหรือเพิ่มแรงจูงใจ เช่น การให้การชื่นชมที่มากขึ้น การมองเห็นถึงความพยายามและให้ความสำคัญในการแนะนำอย่างจริงจัง การยอมรับความผิดพลาดของบุคลากรและปลุกฝังทัศนคติในการยอมรับความผิดพลาดและคิดหาหนทางแก้ไขความผิดนั้นมากกว่าการกล่าวโทษกันในสิ่งที่ผ่านไปแล้ว และในการจูงใจลำดับขั้นที่สูงกว่า คำชมเชยคือการให้รางวัลตอบแทน “ทั้งผลงานและพฤติกรรมที่ดีของพนักงาน” ซึ่งรางวัลตอบแทนนั้นมีสองลักษณะก็คือ รางวัลที่จับต้องได้และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ รางวัลที่จับต้องได้ก็แน่นอนว่า เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัสตามผลงาน การให้เงินจูงใจผลงาน ฯลฯ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้ก็คือ คำชมเชยที่จริงใจ การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในที่ที่การทำงาน การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรให้เป็นไปตามรูปแบบการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ

องค์การด้วยพฤติกรรมเป็นหลัก อันได้แก่ การพูดถึงองค์การในด้านบวกอยู่เสมอ (Say) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์การต่อไป (Stay) และความพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือเหนือขึ้นไป (Strive) จะต้องคำนึงถึง 3 ข้อ คือ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน 2) สร้างความรู้สึที่ดีทางด้านจิตใจ และ 3) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร และบุคลากรด้วยกันเอง เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การเป็นมากกว่าความพึงพอใจ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมาก พวกเขาจะมีความรู้สึกอยากทุ่มเท อยากรับผิดชอบ และอยากสร้างผลงานให้กับองค์การที่พวกเขาอยู่ ส่วนความพึงพอใจเป็นเพียงแค่อารมณ์และความรู้สึกของบุคลากรต่อเรื่องราวต่างๆ ในองค์การว่าเขารู้สึกพึงพอใจหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรวิจัยในประเด็นเดิม แต่ต้องมีระยะเวลาในการวิจัยที่มากขึ้น มีตัวแปรที่หลากหลายตามความเหมาะสมของบริบทแต่ละองค์การ หรืออาจเปลี่ยนจากวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดกระบวนการสัมภาษณ์ พูดคุยกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและมากขึ้น ตลอดจนการวิจัยในองค์การอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่สามารถนำมาสรุปและนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังที่ผู้วิจัยต้องการ

บรรณานุกรม

- ณัฐนรี ดันติชูวงศ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เต็มศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ และคณะ (2562). การมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน.
- ธนาชัย สุขวณิช, และสิทธิชัย อรัญญิกานนท์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐและเอกชน. (พิมพ์ครั้งที่ 2) (น. 277-278). กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- นิตยา ปาปะเถ (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 8) (น. 5). กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสธารพิมพ์.

- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) (น. 2-3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์* (การค้นคว้าอิสระ). สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.
- ศาลรัฐธรรมนูญ. (2562). *มา รู้จักศาลรัฐธรรมนูญกันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท ไอเดียลเรดี้ จำกัด (Idealready co.,Ltd.). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศาลรัฐธรรมนูญ. *รายงานประจำปี (2562)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท เอส เอ็ม เค พรินต์ติ้ง จำกัด. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศาลรัฐธรรมนูญ. *รวมกฎหมายศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2563)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). *คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกลูกต่อองค์กร ผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (สร.). (2564). สืบค้น 19 กันยายน 2563, จาก https://www.Constitutionalcourt.or.th/th/occ_web/index.php
- อัมพร ชำรงลักษณะ. (2556). *องค์กร: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) (น. 1-2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard Chester. (1976). *The Functions of the Executive*. (pp. 73-74). Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.

- Gross Edward and Eizioni Amitai. (1985). *Organizations in Society*. (p. 5-6). New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall Inc.,
- Hall Richard H. (1996). *Organizations structures, processes, and outcomes*. 6th edition. (p. 30). New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice - Hall Inc.,
- Hall Richard H. (1977). *Organizations structures, processes*. (p. 19). New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall Inc.,
- Robbins Stephen P. (1983). *Organization Theory: structure designs and applications*. (pp. 5-6). New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall, Inc.,
- Robbins Stephen P. (1990). *Organization Theory: structure designs and applications*. 3rd edition. (p. 4). New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall, Inc.,
- Scott W. Richard. (1987). *Organizations: Rationa, Natural, and Open Systems*. 2nd edition. New Jersey: Englcwood Cliffs. Prentice-Hall, Inc.,
- Weber Max. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. (p. 151). A. M. Henderson and Talcott Parsons, Trans., New York: The Fee Press.