

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF
PUBLIC PROSECUTION, REGION 7

นันทนิต สุดสกล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Nuntanid Sudsakol
Email : nuntanidsk@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานอัยการภาค 7 มีขนาดกลุ่มจำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ 0.933 และปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมเท่ากับ 0.916 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป มีช่วงรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการได้รับความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the personal factors (gender, age, relationship status, education level, work position, monthly salary, and period of employment) that impact organizational engagement of personnel at the Office of Public Prosecution, Region 7, 2) to study the factors of quality of life at work (pay, safety at work, development of personnel ability, pride in organizational responsibility, and organizational management) that impact organizational engagement of personnel at the Office of Public Prosecution, Region 7, and 3) to study the motivational factors (work success, receiving acceptance and respect, work progress, work characteristics, and responsibility for work) that impact organizational engagement of personnel at the Office of Public Prosecution, Region 7. This research had a non-experimental design. The sample-group comprised 216 people. The research tool used was a questionnaire that had passed content validity and reliability tests with total Chronbach's alpha scores of 0.933 for the factors of quality of life and 0.916 for motivational factors. The data collected was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using T-test and One-Way ANNOVA. If a significant difference was found, a paired comparison was conducted using LSD and multiple regression analysis.

The study found that most of the personnel are women , aged 36 - 45 years old , with married marital status who have received bachelor's degrees, work as general task managers, have monthly salaries from 20,001 - 30,000 THB, and have been working with the organization for 1-5 years. The personnel at the Office of Public Prosecution, Region 7, have a general level of organizational engagement of "Excellent". Dimensional analysis found that for factors of quality of life at work the highest average score was in the dimension of pay, and for motivational factors the highest average score was in the dimension of work success. Hypothesis testing found that for personnel working at the

Office of Public Prosecution, Region 7, regarding factors of quality of life at work, the dimensions of organizational management and pay are related to organizational engagement at a statistical significance level of 0.01 and the dimension of safety at work is related to organizational engagement at a statistical significance level of 0.05. Regarding motivational factors, the dimensions of work characteristics and receiving acceptance and respect are related to organizational engagement at a statistical significance level of 0.01 and the dimension of work success is related to organizational engagement at a statistical significance level of 0.05.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์กรส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถตามที่องค์กรต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากยังมีปัญหาสำคัญที่บั่นทอนความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีผลต่อการพัฒนาประเทศ นั่นคือ การเปลี่ยนงานหรือปัญหาการลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรหรือต่อการทำงานที่ทำได้ เช่น งานนั้นขาดความก้าวหน้า ไม่น่าสนใจ รายได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในองค์กร นโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดเกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นทุกปี จนอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันไม่ได้มีแค่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแต่เพียงเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องทำควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร ความรักและความผูกพันนี้อาจหมายถึง ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีที่อยากจะร่วมงานกับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรเองก็ต้องมีแผนที่จะพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ปฏิบัติและจะต้องมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและยังเป็นแรงเสริมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ทั้งหมดจะเป็นแรงผลักดัน แรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเจ้าขององค์กรเช่นกัน ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (จรรยา ห่วงเทศ, 2559)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานอัยการภาค 7 เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยเฉพาะการสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนระบบงานราชการให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแนวทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขตามสมควรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตลอดจนมีความจงรักภักดี และรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร ปัจจุบันสำนักงานอัยการภาค 7 มีการขอยกย้ายค่อนข้างมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้น

จึงส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ ทำให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่เป็นประจำทุกปี ในบางครั้งเมื่อมีบุคลากรย้ายออกไปแล้วแต่ยังไม่มีการจัดสรรมาทดแทนแต่อย่างใด ทำให้บุคลากรบางตำแหน่งเกิดการว่าง ในขณะที่เดียวกันปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้เกิดการ ทำงานล้นมือ อาจทำให้ส่งผลต่อการทำงานที่ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความสุขในการทำงานลดลงและ อาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาใน เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ภาค 7 ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะ มีความเห็นว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ถ้ามีความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยแล้ว จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ที่จำแนกตามปัจจัย ต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และ ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้หลังจากการศึกษาครั้งนี้จะวิจัยในครั้งนี้จะเป็นโอกาสและแนวทางสำหรับผู้บริหารของ องค์กรใช้ในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาสำนักงานอัยการภาค 7 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรของสำนักงานสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7
2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของสำนักงานสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 206 คน
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 อย่างไร
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
4. ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรสำนักงานอัยการภาค 7 มากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

Allen & Meyer (1990) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Guest (1992) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ที่ได้สืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน สิ่งนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่รวมอยู่ทุกมิติของการทำงานเอาไว้ ทั้งด้านความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือด้านผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล รวมถึงคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

Mowen (1995) ได้ให้ความหมายของ การจูงใจไว้ว่า เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลนั้นซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับ Pinder (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งมาจากภายในหรือ

ภายนอกของตัวบุคคลนั้น ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานเหล่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้าน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 90 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 30.39 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะเฉลี่ยอยู่ที่ 5.45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจด้านการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Robaee, N. , Atashzadeh-Shoorideh, F. , Ashktorab, T. *et al.* (2018) ได้ศึกษาเรื่อง “ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความทุกข์ทางศีลธรรมในหมู่พยาบาล ” การวิจัยครั้งนี้การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความทุกข์ทางศีลธรรมของพยาบาลและการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความทุกข์ทางศีลธรรมซึ่งเป็นการศึกษาเชิงพรรณนาเชิงสัมพันธ์ โดยประชากรตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวนทั้งหมด 120 คน ที่ได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้าสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประชากรแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนองค์กรและแบบวัดความทุกข์ทางศีลธรรมถูกนำมาใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลที่วิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบเชิงพรรณนาและเชิงวิเคราะห์ใน SPSS20 ผลปรากฏว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ (2.63 ± 0.79) ค่าเฉลี่ยความทุกข์ทางศีลธรรมคือ 2.19 ± 0.58 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความทุกข์ทางศีลธรรมในระดับสูง ยิ่งไปกว่านั้นการวิเคราะห์ทางสถิติไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความทุกข์ทางศีลธรรม ($r = 0.01, p = 0.86$) และสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำและความทุกข์ทางศีลธรรมที่สูงในหมู่พยาบาลในการศึกษานี้จึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในโรงพยาบาลและพิจารณากลยุทธ์ในการลดความทุกข์ทางศีลธรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความถามของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวนข้อความถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความถามของข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งมีจำนวนข้อความถามทั้งหมด 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความถามของข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งมีจำนวนข้อความถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งมีจำนวนข้อความถามทั้งหมด 6 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบการประเมินระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ระดับความคิดเห็นมากเท่ากับ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นปานกลางเท่ากับ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อยเท่ากับ 2 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ในการวิเคราะห์ค่า ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เท่ากับมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เท่ากับมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เท่ากับมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เท่ากับมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เท่ากับมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลสำรวจบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 206 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 โดยมีช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 ซึ่งมีสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 มีตำแหน่งงานนักงานการงานทั่วไป

จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 มีรายได้ต่อเดือน 20,0001 – 30, 000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 มีความความเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ความผูกพันในองค์กรโดยรวม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีเพศที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีอายุที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีสถานภาพที่

ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานภาพเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) อธิบายว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า รายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) อธิบายว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันนั้น ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) อธิบายว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.164 สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรณี ประกอบของ (2560) อธิบายว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 โดยมีค่า sig เท่ากับ เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.138 สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรณี ประกอบของ (2560) อธิบายว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสม และบุคลากรคิดว่าโรงเรียนมีมาตรการและกฎระเบียบในการป้องกันอันตรายที่ก่อให้เกิดการเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับเท่ากัน

2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.119 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรณี สวานานนท์ (2560) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลมีผลต่อละความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4 โดยมีค่า sig เท่ากับเท่ากับ 0.173 ซึ่งมีค่า

มากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวฐ สวานานนท์ (2560) อธิบายว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.399 สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาช วุฒิศักดิ์ (2563) อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.148 สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาช วุฒิศักดิ์ (2563) อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3.2 โดยมีค่า sig เท่ากับ เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.229 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) อธิบายว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น รองลงมา คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน และลำดับสุดท้าย คือ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมคนรอบข้าง ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.3 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.127 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) อธิบายว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ นำความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3.4 โดยมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด เท่ากับ 0.316 สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณูช วุฒิศักดิ์ (2563) อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากร ในทิศทางเดียวกัน

3.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5 โดยมีค่า sig เท่ากับ เท่ากับ 0.298 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณูช วุฒิศักดิ์ (2563) อธิบายว่า จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร และด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคกัน และผลักดันเรื่องการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้เท่าเทียมกันทุกจังหวัด รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยการให้ความสำคัญถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรมาเป็นลำดับแรก เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรนั้น จะมีประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามาติดต่อราชการเป็นจำนวนมากตลอดทั้งวัน ดังนั้นสิ่งที่สำคัญ คือ ระบบความปลอดภัยต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและอยากทำงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปในทิศทางที่ดีแก่องค์กรชั้นสูงสุด จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดทำนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรอย่างชัดเจน มีการวางแผนระบบการปฏิบัติงานรวมถึงมีกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และมีกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

ได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจจะมุ่งเน้นเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรเพิ่ม ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบงาน และให้โอกาสบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับชั้นได้มีโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อย่างเท่าเทียมกันอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจจะมุ่งเน้นเรื่องการสนับสนุนบุคลากรของตนเอง กล่าวคือ ถ้าแสดงความสามารถ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสนับสนุนให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้จนได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ตาม ได้รับการแสดงยินดีหรือยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน

ผู้บังคับบัญชา ให้รู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับ และมีความสุขในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยการให้ความสำคัญในการพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยมีการระบุรายละเอียดและขอบข่ายของลักษณะงานที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งเป็นลักษณะงานมีความท้าทายช่วยให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงควรมีการชี้แจงขอบเขตของอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการถือปฏิบัติได้อย่าง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของประชากร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษาประชากรทั้งองค์กร เพื่อต่อยอดงานวิจัยเดิม

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติราชการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชญาอนุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) : มหาวิทยาลัยเกริก.คณะบริหารธุรกิจ
- ฉันทวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63. Schaufeli and Bakker (2004: 293)
- Mowen, J. C. (1995). *Consumer behavior*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Robaee, N., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T. et al. (2018), Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nurs* 17, 2