

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด
Organizational Commitment Of Personnel At Office Of The Attorney General

อุบลวรรณ ธรรมวงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ubonwan Thammavong

E-mail : nickkikung_56@outlook.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพัน, องค์กร, บุคลากร

ABSTRACT

The objective is to study the commitment to the organization of personnel. This includes a desire to stay in the organization, an intention to stay in the organization, an aspect of coming to work regularly, an effort as well as dedication to work and, maintaining the membership of the organization.

The population in this research is personnel at Office of the Attorney General. The sample group who answered the questionnaire consisted of 400 people. The method used for data collection was a questionnaire. The data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD).

The results of the research were as follows: A total of 400 personnel who responded to the questionnaire were mostly female, 263 people accounted for 65.75%, Most of them were aged 31-40 years old with 181 people accounted for 45.25 %, Most of them were single, 211 people representing 52.75%, Most of them have Bachelor degree education level with 269 people accounted for 67.25 %, The majority of sample group have an average monthly income of 15,001 - 25,000 baht with 188 people, representing 47.00 %, Most of sample group have positions type; operational level 162 people accounted for 40.50%, Most of personnel have a working period between 1-5 years with 157 people, representing 39.25 %.

The results of the research were as follows: An opinions of personnel reflecting the commitment with the organization at Office of the Attorney General, Overall, it's at the highest level. While considering each aspect, it was found that the highest aspect was the desire to stay in the organization, the effort and dedication to work, the intention to stay in the organization, the maintaining the membership of the organization and, the regular basis of coming to work, respectively.

Keyword: Commitment, Organizational, Personnel

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางในทุกมิติ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงเทคโนโลยี จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการส่งเสริมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะเกิดแรงจูงใจและพร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานจนสุดความสามารถ แต่อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคลากรเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกฝ่ายในองค์กร ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุดได้ตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน จึงกำหนดขอบเขตของแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2564) ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีแผนปฏิบัติการเรื่อง การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้ เป็นมีอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ของตนมากน้อยเพียงใด และจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1. **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2. **ตัวแปรตาม** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,234 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2565) โดยผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

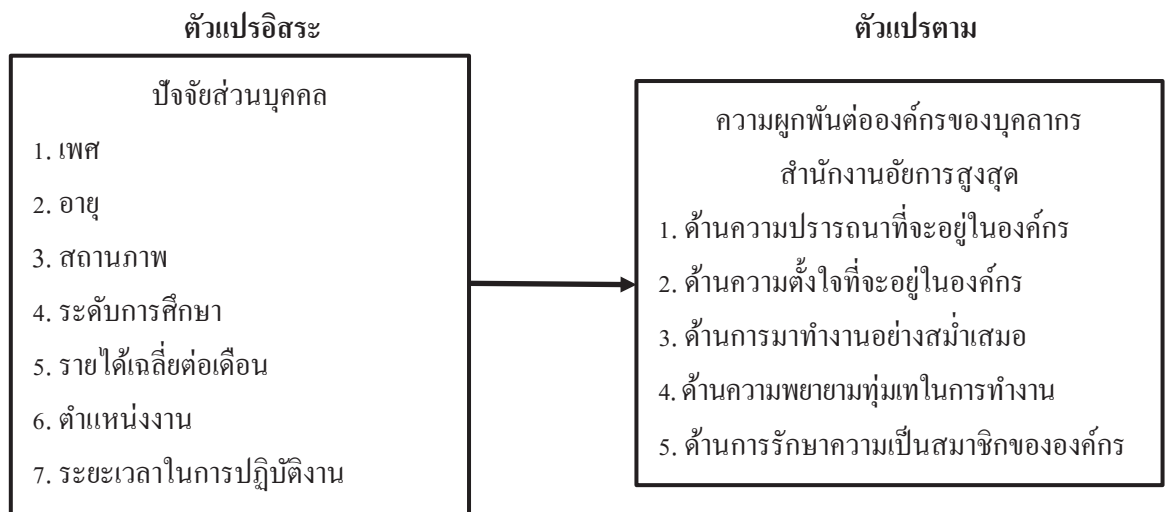
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่เหมาะสมกับความต้องการทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers,1977:46) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่แนบแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่ร่วมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อแสดงพฤติกรรมความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจเสียสละกายใจเพื่อเข้าร่วม

ในกิจกรรมขององค์กรจึงสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen & Meyer (1993) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 แนวคิด คือ ด้านทัศนคติ มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านพฤติกรรม มองว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน ความต่อเนื่องของการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ด้านความถูกต้องหรือแบบอย่างทางสังคม มองว่า เป็นความจงรักภักดี ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นผลมาจากแบบอย่างขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะคือความถูกต้อง ความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ข้อมูลสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งอยู่ที่ สำนักงานอัยการสูงสุด ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เลขที่ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น และนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล และให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด (เข้าถึงได้จาก : <https://www2.ago.go.th/>)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับ การศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงาน ระดับพนักงานความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรตามภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทน โดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้าน โอกาสรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ ธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคลากร พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วรรณวนัช ดวงภมร (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 อายุ 36-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 สถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 ระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57 เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 38.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ปริศนีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,234 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 371.60 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 5,234 คน เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด=5, เห็นด้วยมาก=4, เห็นด้วยปานกลาง=3, เห็นด้วยน้อย=2, เห็นด้วยน้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ มาทำการกำหนดรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยกำหนดให้เป็นตัวเลขเพื่อที่จะสามารถนำไปคำนวณผ่านโปรแกรม SPSS ได้ และนำข้อมูลที่ได้จากการคำนวณมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์เรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 และเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25, ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และหม้าย/หย่า หรือแยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00, ระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75, ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน

คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25, ระดับชำนาญการ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00, ระดับชำนาญงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50, น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25, 11 – 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ท่านมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้องค์กรนี้ตลอดไป จนเกษียณอายุ ท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อท่านทำงานเป็นระยะเวลาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรังาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนาและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ทำ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์ลรี มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสายกลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าหากไม่มีความจำเป็น เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานโดยเด็ดขาด ซึ่งสอดคล้องไม่สอดคล้องกับงานวิจัยวรรณวิษ ดวงภมร (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 อายุ 36-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 สถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 ระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57 เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 38.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานด้านการ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ซับซ้อน ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางาน

และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอัยเพชร (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับ การศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงาน ระดับพนักงานความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความ ภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความ ผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรตามภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพัน องค์กรด้านโอกาสรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิก ขององค์กรนี้ ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ ท่านสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้ จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่ องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาค้นคว้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความรู้สึกว่า คนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความ ผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. **ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร** สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ กล่าวคือ สำนักงานอัยการสูงสุด สร้างภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และหากเปิดให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในผลงานที่ปรากฏออกสู่สาธารณะ ไม่ยกความดีความชอบให้คนกลุ่มเดียว จะทำให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีความภูมิใจ และจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น, รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่แบ่งชนชั้น ไม่แบ่งแยกกลุ่มแยกฝ่าย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน, การตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้นำองค์กรจึงควรส่งเสริมและสร้างความผูกพันให้บุคลากร มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการกิจขององค์กรสัมฤทธิ์ผล บุคลากร ไม่ลาออกหรือละทิ้งองค์กร

2. **ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร** สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย, ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ, ตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนาและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งๆขึ้นไป บุคลากรเกิดความผูกพันและรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ จึงทำให้บุคลากรมีความทุ่มเท ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งๆขึ้นไป ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ ยกย่อง ให้เกียรติบุคลากรทุกภาคส่วนไม่ใช่ผู้นำเก่ง ดี รู้เรื่องอยู่คนเดียว จะเป็นการบั่นทอนความผูกพันและความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรจะอุทิศตนให้กับองค์กรก็ต่อเมื่อมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้นำจึงควรให้ความรู้สึกผูกพัน ยกย่อง นับถือ บุคลากรทุกภาคส่วน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับบุคลากร ลดช่องว่างระหว่างชนชั้น มีพรหมวิหาร 4 กับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะผูกพันและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และจะทุ่มเท อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเอง

3. **ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ** สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน, มีความกระตือรือร้นในการมาทำงานองค์กร, ท่านตั้งใจทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีการสนับสนุนบุคลากรทั้งในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทุ่มเท อุทิศเวลาทำงานล่วงเวลาด้วยการให้ค่าจ้างล่วงเวลา

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น, พยายามทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ซับซ้อน, มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ, สำนักงานอัยการสูงสุด ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เน้นย้ำกรอบเป้าหมายขององค์กร พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถทำงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรก็จะทุ่มเทและพัฒนาให้งานมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างง่ายดาย

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้, ยอมรับและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ, สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี สำนักงานอัยการสูงสุด มีการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาการโยกย้ายและการประเมินผลงานที่เป็นธรรม จึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจปฏิบัติงานและผูกพันให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความมั่นใจและภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรยิ่งขึ้น เมื่อมีความมั่นใจ ภูมิใจและผูกพันกับองค์กรแล้ว แม้องค์กรอื่นจะมีเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่ดีกว่าบุคลากรที่จะไม่ย้ายไปองค์กรอื่น แต่จะยังคงอยู่และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ไม่น้อยหน้าองค์กรอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในองค์กร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นและทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานอัยการสูงสุด เข้าถึงได้จาก : <https://www2.ago.go.th/>

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณนัช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect*. Journal of Business Research, 26, pp. 49-61.
- Steer, R. M. (1997). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 22, pp. 46-56.