

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1
JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT AFFECTING WORK EFFICIENCY
PERFORMED BY CIVIL ADMINISTRATIVE OFFICERS AT THE OFFICE OF SUPREME ATTORNEY:
REGIONAL DIVISION 1

กนิการ์ บุญอำพร
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanika Boonamporn

E-mail: 6514060050@rumail.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 และ (4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.67 ตัวอย่างจำนวน 300 คน เลือกรandom การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความพึงพอใจมากต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการฯ ในขณะที่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของ ความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความพึงพอใจมาก โดยให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรกในเรื่อง ด้านการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านสวัสดิการและเงินเดือน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ความสำคัญ

3 ลำดับแรกในเรื่อง ด้านการยอมรับต่อค่านิยมองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามลำดับ

นอกจากนี้ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรกในเรื่อง ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการ และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were to: (1) survey and summarize the opinions of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1 on job satisfaction and attachment to the organization, (2) analyze and summarize the influence of job satisfaction and attachment to the organization on the performance efficiency of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1, (3) analyze and summarize the direction of influence that each factor has on the performance efficiency of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1, (4) analyze and summarize the difference in the magnitude of influence that each factor has on the Performance efficiency of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1. The data collection tool was a questionnaire which was verified by qualified people and had a confidence value of 0.67 for a sample of 300 people chosen from a specific sampling. The statistics used to make up the descriptive statistics include frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, including multiple regression analysis. The hypothesis testing was done at the statistical significance level of 0.05.

The results of the study explain that in general, the respondents showed that Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1 are highly satisfied, while strongly agreeing with the attachment to the organization of the Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1 and strongly agreeing with the performance efficiency of the Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1. When considering the details, it was found that in terms of job satisfaction, respondents gave a very high level of satisfaction with 3 priorities; interaction within the team, command and welfare, and salary. Regarding attachment to the organization, it was found that the respondents strongly agreed about 3 traits; acceptance of organizational values, being a member of the organization and willingly devoting themselves to the organization. In terms of the performance efficiency of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1, it was found that the respondents

strongly agreed, focusing on; expenses, time, and quality of work. When analyzing the factors influencing the performance of Administrative Civil Servants in the Attorney General's Office in Region 1, the results of the analysis explained that satisfaction with their work and their attachments to the organization have a direct influence on the their performance, statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Job satisfaction , Organization commitment , Work efficiency

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรอัยการไว้ในมาตรา 248 ไว้ว่า องค์กรอัยการมีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายและในวรรคสอง บัญญัติให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การรักษาลผลประโยชน์ของรัฐและการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและการบูรณาการ กับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาความจริงเชิงรุก ให้สามารถจัดข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพลดค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและภาค ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้ง ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ของสำนักงานอัยการสูงสุด ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2561)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็วมีความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมุ่งหมายที่วางไว้ การพัฒนาระบบงานของสำนักงานอัยการสูงสุด มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายตุลาการโดยดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรในมิติต่างๆ โดยให้ประเด็นความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร สำหรับข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 นั้นการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ให้ความสำคัญ เพราะ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ อุทิศตนและสละเวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการศึกษาในครั้งนี้นั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย ซึ่งได้อธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ปัจจัยด้านพึงพอใจใน

งานและมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นการยืนยันการขยายผลและการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1.ข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลักษณะทางตรงและทางอ้อม

2.3 ในกรณีที่มีอิทธิพลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1.เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

2.เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1

3.เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1

4.เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

1.ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

2.ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

2.1 การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2.2 การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่า ตัวแปรต้นเหล่านี้จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ ที่นำมาศึกษา ได้แก่

1.1 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงานและด้านสวัสดิการและเงินเดือน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับต่อค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า จะได้รับความสัมพันธ์จากตัวแปรต้นตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลกันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การส่งผลกันระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว และในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อกัน มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ ภาค 1 โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การวางแผนสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ ภาค 1 เพื่อให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษาและบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปร เรื่อง ความพึงพอใจในงาน

Vroom (1964 อ้างอิงใน ศิริประภา ภาศิธรธ, 2562) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทศนคติในงานและความพอใจในการทำงานนั้น สามารถทดแทนกันได้ เพราะคำสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำ ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพอใจในการทำงาน ทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พอใจในการทำงานและมีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่างๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี

Henry Clay Smith (1964 อ้างอิงใน ศิริประภา ภาศิธรธ, 2562) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการบอกถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของบุคคลที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใดและกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

2.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al, (1982 อ้างอิงใน สมเกียรติ อินยม, 2560) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers and Porter (1982 อ้างอิงใน มัทวัน เลิศวุฒิจวงศา, 2564) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี

(Loyalty) ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเกิดจากความความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและใช้ระยะเวลาในการเกิดขึ้นทำให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศเสียสละตนในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นกว่าเดิม

3.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปร เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953 อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1.ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2.ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของ หน่วยงานที่วางไว้ และควรมีการวางแผนการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3.ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

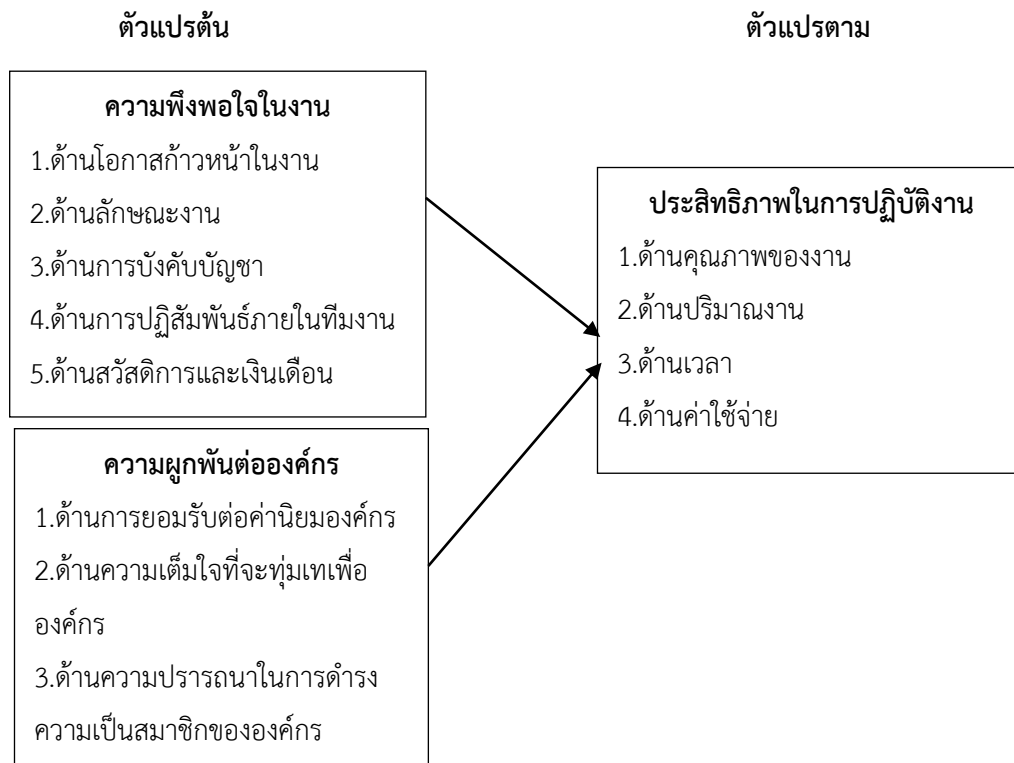
4.ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริประภา ภาศิธรธ (2562) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ พบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่มี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าและความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

กรอบแนวความคิด (Conceptual Framework)



สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาตามแนวคิด แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1

สมมุติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิดเอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคคลที่มีอาชีพข้าราชการธุรการของสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ ภาค 1
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านงานธุรการมาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานธุรการธุรการราชการของสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ ภาค 1

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 427 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาคคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.2 กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่า เท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ xxx ตัวอย่าง

เมื่อ $N = 427$

$e = 0.05$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{427}{1 + 427 (0.05)^2} = 206.53$$

เพื่อให้ขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากพอ (Hain, 2010) และเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการกรอกแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 300 คน

2.3 การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก

2.4 การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

1) โดยการสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์ ผ่าน Google form

2) การส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านทางออนไลน์ Google form ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนทั้งหมด

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามถูกออกแบบให้เป็นแบบออนไลน์ผ่าน Google form โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัวและทุกประเภทรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

- 1.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
- 3.คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุราชการ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นที่เรียกว่าวิธีการ IOC ซึ่งผลสรุปของการตรวจสอบในเรื่องนี้ได้ค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์

2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7 - 1.00 ซึ่งในที่นี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช เท่ากับ 0.981 ถือว่าผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุราชการ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงานและด้านสวัสดิการและเงินเดือน ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับต่อค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุป และอภิปรายผล

1.สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ สสำรวจและสรุปความคิดเห็นของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจในระดับมากเรื่อง การปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านลักษณะงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่งและความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เรื่อง ด้านการยอมรับต่อค่านิยมองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามลำดับ

1.2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

1.2.3 ผลสรุปการศึกษาทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.4 ผลสรุปการศึกษาความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จากการศึกษาพบว่า ตัวแปร อิทธิพลความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลความผูกพัน ต่อองค์กร

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1964) ที่อธิบายว่า ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำ ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึง ความพอใจ ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริประภา ภาศิอรธ (2562) ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ภาพรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันโชค พันธจินดา (2562) อธิบายว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและสวัสดิการและสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) อธิบายว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรความสอดคล้องดังกล่าว สามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1997) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มั่นทนา บินทวิหค (2564) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2566) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบาย ได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการสังกัด สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1 การที่สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีและการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานนั้น สิ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ควรพิจารณาให้มีความสำคัญกับความพึงพอใจในงานให้แก่ข้าราชการอัยการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ปฏิบัติโดยองค์กรมีการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อความต้องการของตัวบุคลากร จนทำให้ตัวบุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นบวกสร้างความสุขและทำให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 2.1 ความพึงพอใจในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงาน
- 2.2 ความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชา
- 2.3 ความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน

ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ควรพิจารณาให้มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ข้าราชการอัยการ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความ ภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร ได้แก่

- 3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับต่อค่านิยมองค์กร
- 3.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3.3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

ข้อ 4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ควรพิจารณาให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการอัยการ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น ได้แก่

- 4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)
- 4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (Time)
- 4.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน (Quality)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ควรศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างและ ทราบแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พันโชค พันธจินดา. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มัทวัน เลิศวุฒินงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มณฑนา บินทวิหค. (2564). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: ธนาคารกสิกรไทย จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิกิพีเดีย. (2567). สำนักงานอัยการสูงสุด(ประเทศไทย). สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2567, จาก https://th.wikipedia.org/สำนักงานอัยการสูงสุด_ประเทศไทย.

ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมเกียรติ อินยม. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิบอร์ด จังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Buchanan. (1997). **Organizational Behaviour: An Introductory Text**. 3 rd. ed. London: Prentice Hall.

Henry Clay Smith. (1964). **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). **Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

Peterson and Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.

Steers, R.M. and Porter, L.R. (1997). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw - Hill.

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