

ความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
Organizational Commitment of Administrative Officers
under the Office of the Prosecutor Region 4

ดลนภัส จันรอง^{1*} สำราญ วิเศษ² กชกร เดชะคำภู³

Donnapas Junrong^{1*} Samran Wised² Kotchakorn Dachachamphu³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการธุรการในเขตท้องที่สำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 223 คน โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .951 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจ ทุ่เมเห ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ปัจจัยภายนอก หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ พบว่าปัจจัยภายนอก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ข้าราชการธุรการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational commitment of administrative civil servants under the prosecutor's office region 4 2) to study the level of factors affecting the organizational of factors affecting the organizational commitment of administrative civil servants' commitment of administrative civil servants under the prosecutor's office region 4 3) To study the factors affecting the organizational commitment of administrative civil servants under the prosecutor's office region 4. The local area of the public prosecutor's office region 4, totaling 223 people, using Yamane's formula, error at 0.05. Sampling used the simple random sampling method. The tool used to collect data was that the questionnaire has a 5-level rating scale, with the confidence value of the entire questionnaire being equal to .951. Data analysis was performed using frequency distribution, percentage, mean, standard

^{1,2,3} คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

^{1,2,3} Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University

* Corresponding Author E-mail: donnasjunrong572@gmail.com

deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient. and multiple regression analysis is statistically significant at the 0.05 level.

The results of this research found that:

1. The overall level of organizational commitment of administrative officers under the office of the prosecutor 4 was at a high level. The aspect with the highest average was willingness, dedication, and utmost effort for the benefit of the organization.

2. Factors affecting the organizational commitment of administrative officers under the office of the prosecutor 4 were analyzed using multiple regression. The analysis found that external factors, specifically job satisfaction in terms of interpersonal communication ($\beta = .450$) and job passion ($\beta = .275$), significantly affected the organizational commitment of administrative officers under the office of the prosecutor 4 at the .01 level of statistical significance. Work success ($\beta = .222$) significantly affected the organizational commitment of administrative officers under the Office of the prosecutor 4 at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Organizational commitment, Administrative officers

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอันดี ทศคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผล โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันและความพึงพอใจ ถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ศรัทธา ต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความผูกพันในการทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที้องการจะได้มากกว่างานก็คือตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ที่สำคัญก็คือการนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (บุญยติ คำคุณวัฒน์, 2555) แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความท้อแท้ต่อองค์กร ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นแรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ความผูกพันในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความผูกพันได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความผูกพัน “คนทุกคนต้องการความผูกพัน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความผูกพันเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่า

เป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความผูกพันในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558)

การขาดแคลนความผูกพันที่นำไปสู่ปัญหาในองค์กรรวมถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นหากไม่มีการพัฒนาความผูกพันในระดับที่เหมาะสม จากปัญหาดังกล่าวทำให้องค์กรสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เพราะความผูกพันในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสนใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้สำนักงานอัยการภาค 4 มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภจิรา จันทรอารักษ์, 2551)

จากหลักการและเหตุผล ตลอดจนสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ พยายามจะดำเนินการหลายประการที่มุ่งจะยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรของตนให้สูงขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร ย่อมน่าจะมีผลทำให้องค์กรดำเนินการไปด้วยความราบรื่นและทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 4 จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา “ความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4” โดยศึกษาว่าความผูกพันในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อยู่ในระดับใด มีความเกี่ยวข้องกันหรือมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะนำผลการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผนปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดและหาแนวทางเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความผูกพันทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกำลังพลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการในเขตท้องที่สำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 500 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการในเขตท้องที่สำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 223 คน ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ความคลาดเคลื่อน ที่ 0.05 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ หมายถึง ความสุขในการทำงานแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้ศึกษากำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความสุขในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้ศึกษากำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความผูกพันองค์การของตนเอง ทั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีศึกษา เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

3.2 สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยภายนอก (ความสุขในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น นำความผูกพันองค์การข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3.3 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

1) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Happiness at work) ของ Manion (2003) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก (ความสุขในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4)

2) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ ของ Steers (1977) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความผูกพันองค์การข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

3.5 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.60 ผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านผลการวิจัย

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

3.8 นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้

3.9 นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก แล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการธุรการในเขตท้องที่สำนักงานอัยการภาค 4 มีจำนวน 223 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.23 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.57 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4	ระดับความผูกพันองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	3.74	0.44	มาก
2	ด้านความเต็มใจ ทุ่่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.17	0.36	มาก
3	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.79	0.50	มาก
รวม		3.90	0.33	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจ ทุ่่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\bar{x} = 3.79$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการ ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.93	0.55	มาก
2	ด้านความรักในงาน	4.03	0.55	มาก
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	0.59	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.92	0.56	มาก
รวม		3.98	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.03$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.93$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายนอกมีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 พบว่า

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .402$)

4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยภายนอก ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงความผูกพันในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) ($\beta = .450$) ด้านความรักในงาน (X_2) ($\beta = .275$) มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน (X_3) ($\beta = .222$) มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 25.50 ($R^2_{Adj} = .255$) ส่วนปัจจัยภายนอกด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 พบว่า ความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการธุรการ สังกัด

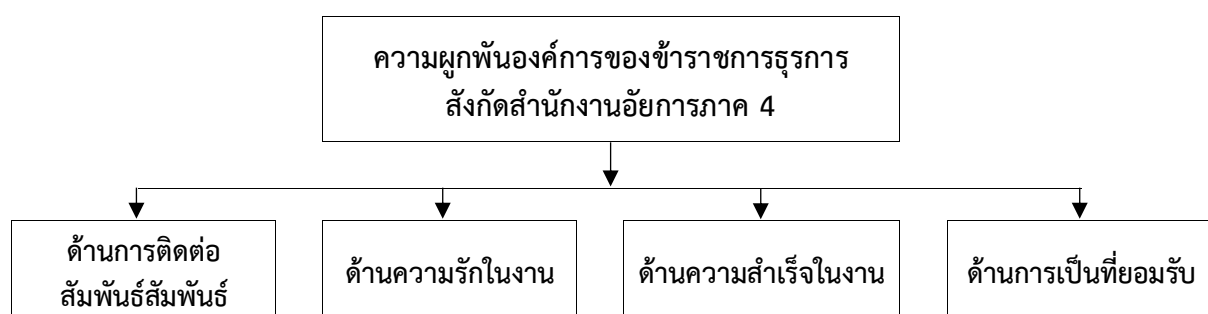
สำนักงานอัยการภาค 4 มีการทำงานโดยได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่พอควร นอกจากนั้นผู้บริหารสำนักงานอัยการภาค 4 ให้ความเป็นกันเองในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการสร้างทีมงานที่ดี ทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารให้อำนาจในการทำงานตามความเหมาะสม ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ พึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้กำลังใจ ตำแหน่งหรือสายงาน ที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้ข้าราชการธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศักดิ์ พุดด้วงเงิน และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่องการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวีณี ภูริบัติพิตร (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธรรมาภรณ์ พรหมกุล (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชพร เล่าชะ และ ชินโสภณ วิสสุณิธิกิจ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้คือความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .402$) ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) พบว่า ปัจจัยภายนอก ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงความผูกพันในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta = .450$) ด้านความรักในงาน ($\beta = .275$) มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .222$) มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 25.50 ($R^2_{Adj} = .255$) จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่าข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ยังมีการติดต่อสัมพันธ์มาก ยิ่งมีความรักในงานมาก และยิ่งมีความสำเร็จในงานมาก จะส่งผลให้ผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากขึ้นด้วย ซึ่งความผูกพันในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งความผูกพันในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความผูกพันได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความผูกพัน “คนทุกคนต้องการความผูกพัน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความผูกพันเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความผูกพันในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความผูกพันนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์การนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์การ การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับความผูกพันและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดในเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นพนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Opener, 2003) โดยการทำงานอย่างมีความผูกพันของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ ซึ่งการทำงานอย่างมีความผูกพันนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามี ความผูกพันแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ว่าไม่อยากจะมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์การที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความผูกพันในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความผูกพัน รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ฐิริปติพัทธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน โดยรวม ($r = 0.651$) และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันในการ

ทำงานด้านคุณธรรม ($r = 0.681$) ด้าน การหาความรู้ ($r = 0.680$) ด้านน้ำใจงาม ($r = 0.572$) ด้านสังคมดี ($r = 0.476$) ด้านครอบครัวดี ($r = 0.380$) ด้านสุขภาพดี ($r = 0.343$) และด้านใช้เงินเป็น ($r = 0.166$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วณิชพร เล่าชะ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัจจัยความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยความผูกพันในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิชพงษ์ มีคุณ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนธิชา ทองมา (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่องอิทธิพลของความผูกพันในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และความผูกพันในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .90 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 82.20 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยความผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การกรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สร้างความผูกพันในการทำงานของ เภสัชกรกลุ่มงานอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก แบ่งออกได้เป็น ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับตัวเพื่อนร่วมงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์การ และมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเท และเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์การ ส่วนปัจจัยภายนอกด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคาดหวังความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ไม่ได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของข้าราชการธุรการจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุผลที่ว่า ปัจจัยภายนอกด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



รูปภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากรูปภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลจากการศึกษา ทำให้ได้องค์ความรู้ ที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาความผูกพันองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาความผูกพันของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 4 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สำนักงานอัยการภาค 4 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยภายนอกซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความผูกพันในการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ร่วมมือกันทำงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลการทำงานขึ้น รวมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 สำนักงานอัยการภาค 4 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยผู้บริหารควรสื่อสารและปลูกฝังให้บุคลากร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งยอมรับค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยผู้บริหารควรสื่อสารและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน

1.3 สำนักงานอัยการภาค 4 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยมุ่งเน้นปัจจัยภายนอกซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงความผูกพันในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ โดยควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงาน โดยเอาใจใส่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารั้งต่อไปถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษารั้งต่อไปถึงเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับสำนักงานอัยการภาคอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการในแต่ละภาค

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา บุคตาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRUE-THESIS. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423123
- ชนธิชา ทองมา. (2560). *อิทธิพลของความผูกพันในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(1), 57-76.
- ณดนัย พุดด้วงเงิน, ละมัย ร่มเย็น, และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2565). *การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(2), 35-52. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/174>
- ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง*. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2904>
- บัญญัติ คำณวนวัฒน์. (2555, 28 กุมภาพันธ์). *เล่าสู่กันฟัง: การบริหารประสบการณ์ลูกค้าอีกขั้นสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. คมชัดลึก. <https://www.komchadluek.net/news/124151>
- พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล. (2563). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU E-THESIS. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62426423111
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1914>
- วันชพร เล่าชะ และชินโสณ วิสิษฐนิธิกิจ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2), 229-239. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/KRUjournal/article/view/191100>
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรขอนแก่น กลุ่มเลย 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU E-THESIS. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=59426423102
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานใน เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สาวิณี ภูริปติพัทธ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1193>
- อวัชพงษ์ มีคุณ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2562). ความผูกพันในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 12(3), 856-871. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/162026>
- Opener. (2003). *Happiness at work*. <http://www.iopener.co.uk/happinessatWork>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.