

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

บุษยา สุวรรณไทรย์¹

Bussaya Suwannatai

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) และการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน โดยที่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research are 1) to study the level of organizational commitment of personnel Office of the Attorney General 2) to compare the level of organizational commitment of personnel. Office of the Attorney General Classified by gender, age, status, education level, duration of work, monthly incomes. The research sample consisted of 384 people Data were collected using questionnaires. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Independent t-test, ANOVA and comparing each pair by Least Significant Difference or LSD.

The results of the research indicated that 1) The level of commitment to the organization. Office of the Attorney General Overall, there was a high level of organizational commitment in all four aspects. where by the willingness to dedicate effort to work with the highest average, followed by confidence, acceptance of goals and values the desire to maintain membership and the relationship with supervisors and colleagues 2) Comparison of the level of organizational commitment of personnel The Office of the Attorney General classified by sex, age, status, education level duration of work According to the monthly income, it was found that different genders, different levels of education had no different levels of commitment to the organization, while different ages and statuses had significantly different levels of commitment at the .05 level length of work Different monthly income had different levels of engagement at statistically significant level of .01

Keywords : Organizational Commitment, Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ซึ่งทางสำนักงานอัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับนโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด โดยนางสาวนารี ตันตเสถียร (2565) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไว้ว่า “ยกระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร”

ความผูกพันเป็นผลจากความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ น่าสนใจเนื่องจากได้รับความเชื่อว่า การเพิ่มความผูกพันจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น และความผูกพันยังเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับ องค์กร คือ เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรจะทำให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนในการ ทำงานเป็นการทำให้บุคคลเข้าไปปฏิบัติงานด้วยความสามารถ ความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคล หากบุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอ ความผูกพันที่ มีต่อองค์กรก็จะน้อยลง

จากการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการ สูงสุดถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลายๆ ด้าน ในปัจจุบันยังพบว่ามียุโรปสรรคนในด้านของบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงาน เนื่องจากมีการ แบ่งแยกกลุ่มงานย่อยและเกลี่ยอัตราบุคลากรซึ่งมีอยู่จำกัดออกมาจากสำนักงานภายในต่างๆ ให้มา ปฏิบัติงานซึ่งไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และเป็นไปตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ ต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานที่ผ่านมาขาดทิศทาง นโยบายแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เท่าที่ควร การประสานงานเชื่อมโยงกันระหว่างนโยบายและการปฏิบัติยังมีความสับสน ส่งผลให้เกิด ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ สูงสุด ในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงหยิบยกประเด็นที่เป็นปัญหามาศึกษาว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด โดยสามารถนำผลมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกันนโยบายขององค์กร อีกทั้งสามารถใช้เป็น ข้อมูลสำหรับผู้บริหารวางนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร เป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในการทำงานขององค์กร เป็นการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลดีแก่สำนักงานอัยการสูงสุด สร้างความเชื่อถือให้กับประชาชนและสังคม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนก ตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน
3. สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

6. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 9,602 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักสารสนเทศ, 30 กันยายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร จำนวน 384 คน ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ตลอดจนดำเนินการเก็บข้อมูลและประมวลผลในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดี แสดงออกถึงความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายการบริหารขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร จนทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน Steers and Porter (อ้างถึงใน กัลยัสส์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564, หน้า 16) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ สถานภาพ 2) โครงสร้างองค์กร ต้องเป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ 3) ลักษณะของบทบาท เช่นงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย

ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นทัศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรการ Mowday, Porter, & Steers (อ้างถึงใน กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564, หน้า 19) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรการไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้แสดงออกถึงความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรการ มีค่านิยมกลมกลืนกับบุคลากรในหน่วยงานและอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรการ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรการ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรการด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยให้องค์กรการประสบความสำเร็จ กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรการ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรการ หมายถึง ความรัก ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรการเพื่อที่ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษณา บุญเทียม (2560) ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรสายยุติธรรม ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพ มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความผูกพันที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และระดับเงินเดือนต่างก็มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

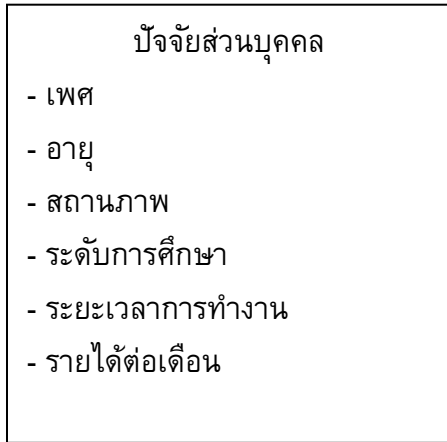
กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ (2564) ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน ๗ พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพันทุกด้านในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม ผลเปรียบเทียบพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่างกัน

วิไลวรรณ มณีสิงห์ (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรการ ๗ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันโดยรวมในระดับมากที่สุด ผลเปรียบเทียบเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่างกัน

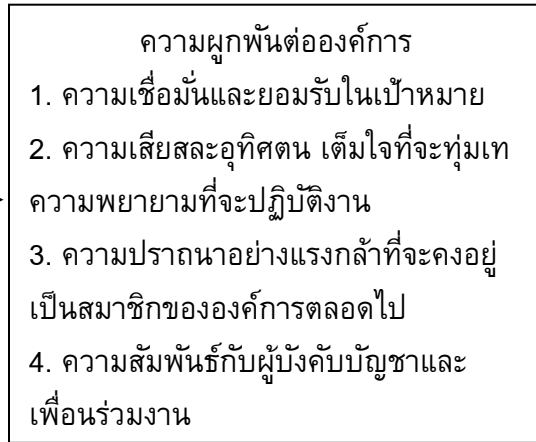
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวมข้อมูล มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งหมด 9,602 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้อนุกรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 384 คน และใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2565 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ด้วย Google Form ผ่านสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์ เฟซบุ๊ก ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 20 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบแบบที (Independent t-test), สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน สรุปผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 ราย คิดเป็น 68.50% มีอายุ 31 ปีขึ้นไป - 40 ปี มี 148 คน คิดเป็น 38.50% มีสถานภาพสมรส 232 คน คิดเป็น 60.40% ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี 278 คน คิดเป็น 72.40% มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็น 35.40% และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท คิดเป็น 39.60%

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.15	0.41	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน	4.38	0.39	มากที่สุด
3	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก	4.03	0.48	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.43	มาก
รวมสี่ด้าน		4.14	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อความผูกพัน โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมี (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1-6 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t
	ชาย (n=121)		หญิง (n=263)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความผูกพันโดยรวม	4.14	0.34	4.14	0.27	-0.06

เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.10	4	.28	3.28*
	ภายในกลุ่ม	31.82	379	.08	
	รวม	32.92	383		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.24	2.84*
	ภายในกลุ่ม	32.20	380	0.09	
	รวม	32.92	383		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันโรวมแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	1.48
	ภายในกลุ่ม	32.67	381	0.09	
	รวม	32.92	383		

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	.48	5.81**
	ภายในกลุ่ม	31.48	380	.08	
	รวม	32.92	383		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด แยกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	0.78	9.69**
	ภายในกลุ่ม	30.58	380	0.08	
	รวม	32.92	383		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัย มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรมีความยึดมั่น เชื่อว่านโยบายมีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ รวมถึงความรู้สึกรักภูมิใจที่จะบอกคนอื่นได้ว่าเป็นหนึ่งในบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกฤษฎณา บุญเทียม (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเต็มใจและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นำความคิดสร้างสรรค์หันต่อเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า พนักงานมีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมชิกอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะการทำงานทำให้ได้รับความก้าวหน้าจากการทำงานจึงไม่คิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกฤษฎณา บุญเทียม (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมชิกอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีระดับความผูกพันในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมทำให้ได้รับ

ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานจนทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานหรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ในส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมาจากการทำงานที่มักจะมีความคาดหวังในการดำรงชีวิตที่มากขึ้น เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลตอบแทนเงินเดือน ทำให้มีความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของศิลาพร กันทา และ ชมภูณัฐ หุ่นาค (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันฯ พบว่า อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อระดับความผูกพันแตกต่างกันนั้นองค์กรควรจัดให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันน้อยกว่าทุกด้าน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันให้มากขึ้น มีการทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมประชุมหรืออบรมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้มีแนวทางในการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น พร้อมกับส่งเสริมบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร

2. ผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ควรศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพัน เช่น อาชีพ ตำแหน่งหน่วยงานทั้งภูมิภาคและส่วนกลาง ที่สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา บุญเทียม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรม
ในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี
- กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
เทพ
- จิราพร ขำฉัตร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ
- นพกาญจน์ ทองมา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพราพิลาส สัมพันธ์สิทธิ์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลวรรณ มณีสิงห์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิลาพร กันทา และ ชมภูนุช หุ่นาค. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565, จาก
<https://www.ago.go.th/aboutus/>
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative
Science Quarterly*. 22 : 45-46.
- Taro, Yamane. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis* 2d ed. ToKyo : John Weatherhill.