

**ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ  
สำนักงานอัยการสูงสุด  
LOYALTY TO THE ORGANIZATION OF ADMINISTRATIVE  
OFFICIAL'S ATTORNEY GENERAL**

สิทธิรักษ์ สิทธิแปง  
Sittirak Sittipang

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 372 คน เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรับรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert's rating scale มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .95 ถึง .96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ

คำสำคัญ : ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

**ABSTRACT**

This research article with the objectives of 1) to study loyalty level of administrative officials Office of the Attorney General 2) to compare of administrative officials Office of the Attorney General classified by gender, age, education level, position and working age The sample group used in the study consisted of 372 officers. The tool was divided into 2 parts, consisting of part 1 a questionnaire on general information of the respondents, a check list type ( check list ) and part 2 a questionnaire on a valuation scale ( Rating

scale ) about the loyalty to the organization in all 3 aspects, namely the behavior that is expressed feeling and perception It is a rating scale ( Rating scale ) of Likert's rating scale .There are 5 levels: extreme, very, moderate, less and least. The discriminant power of each item ranged from .95 to .96 and the reliability was .94. The statistics used in the analysis were frequency, percentage (Percentage), meanscore ( $\bar{X}$ ), standard deviation (SD), quantitative analysis. t-test (t- test) and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Scheffe' method for pairwise differences were analyzed.

Keywords: Loyalty to the organization, Administrative Official' s Attorney General

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

## สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด” ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,283 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด,สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 1 เมษายน 2565)

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

จำนวน 372 ราย ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จากทัศนคติของพนักงานรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

### 4.1 ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

### 4.2 ตัวแปรตาม

#### ปัจจัยด้านความจงรักภักดี

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
2. ด้านความรู้สึกรัก
3. ด้านการรับรู้

## 5. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด

## 6. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ดำเนินวิจัยโดยทำการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

## แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความจงรักภักดี ปธานนท์ ชนะราวี (2556 :29) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือทัศนคติ ต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความ รัก และความห่วงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ชะธินยา หล้าสงษ์(2545 :20) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลากรที่มีความเต็มใจและมีความอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของ มีความ ต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีความสนับสนุนองค์กร ต่อสู้เพื่อปกป้อง องค์กรจากคู่แข่ง ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ไม่กล่าวร้ายต่อองค์กรมีความ เชื่อถือไว้วางใจและมีความ พร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มใจ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำหรือตามแนวทางขององค์กร อย่างซื่อสัตย์ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกับสมาชิก ภายในองค์กรหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าก็ยังไม่ลาออกจากองค์กร ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มี ความสัมพันธ์อย่างดีของบุคลากรกับองค์กร

**1.2 เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี** ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีแบ่งเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy&Ree,1974: 274-275) เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีแบ่งเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การไม่พยายามย้ายไปจากองค์กรอื่น ตอนที่องค์กรประสบกับปัญหาในด้านต่าง ๆ หรือความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่องค์กรอื่น

2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับองค์กรไปในระยะยาว

3. ด้านการรับรู้คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีก็ตาม

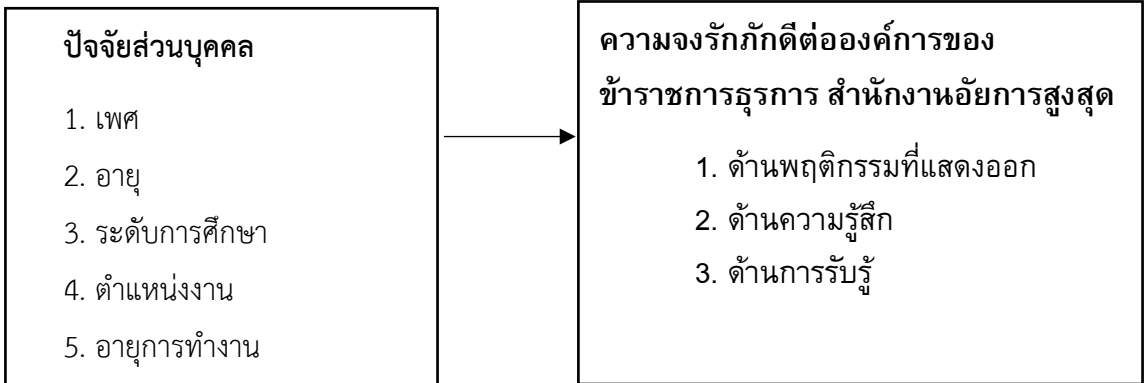
## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภา จันท์หล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ได้ผลว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีเพียงอายุด้านเดียวที่แตกต่าง จะมีภาวะหมดไฟแตกต่างกันในด้าน Depersonalization โดยบุคลากรที่มีอายุน้อย จะมีภาวะหมดไฟด้านDepersonalization สูงกว่า บุคลากรที่มีอายุมาก

นริศ กระซังแก้ว (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ได้ผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก มีด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ ตามลำดับ

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ได้ผลว่าระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน พนักงานจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

## 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามจากการศึกษาข้อมูลตามแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุด 3 ด้าน 21 ข้อ ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความรู้สึก จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านการรับรู้ จำนวน 7 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนนโดยยึดหลักของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

- 5 คะแนน หมายถึง ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความจงรักภักดีของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อองค์การ	<i>n</i>	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	372	4.27	0.60	มาก	1
2. ด้านความรู้สึกรัก	372	4.27	0.61	มาก	2
3. ด้านการรับรู้	372	4.25	0.64	มาก	3
รวม	-	<b>4.27</b>	<b>0.56</b>	มาก	-

จากตารางที่ 2 เมื่อศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการธุรการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรับรู้ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.64)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์การ ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	372	4.36	0.53	2.65	0.24 <sup>ns</sup>
หญิง	372	4.20	0.56	-	-

ns = ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ( $p > .05$ )

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์การ ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการธุรการเพศชายและเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.69	1.56	5.15	0.00*
ภายในกลุ่ม	368	111.77	0.30	-	-
รวม	371	116.47	-	-	-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' method) ปรากฏผลดังตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$				
		20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		<b>4.26</b>	<b>4.18</b>	<b>4.21</b>	<b>4.48</b>
20 - 30 ปี	4.26	-	0.07	0.05	0.22
31 - 40 ปี	4.18	-	-	0.02	0.30*
41 - 50 ปี	4.21	-	-	-	0.27*
มากกว่า 50 ปี	4.48	-	-	-	-
รวม	<b>4.27</b>	-	-	-	-

จากตารางที่ 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการธุรการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุ 31 - 40 ปี
2. ข้าราชการธุรการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุ 41 - 50 ปี

# สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

## สรุปผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 372 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ปฏิบัติราชการในตำแหน่งเป็นนักจัดการงานทั่วไป มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และอายุการทำงาน ระหว่าง 5 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

### ส่วนที่ 2 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการสูงสุด

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมพบว่า ความจงรักภักดีของข้าราชการธุรการ ที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความจงรักภักดีของข้าราชการธุรการ ที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.60) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความรู้สึก ความจงรักภักดีของข้าราชการธุรการ ที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.61) และด้านการรับรู้ ความจงรักภักดีของข้าราชการธุรการ ที่มีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.64)

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน
3. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน



## การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยของอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายผลได้ว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ในทุกด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันท์หล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ทำวิจัยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานด้านกฎหมาย จึงต้องให้ความสำคัญกับงานไม่ให้มีข้อบกพร่อง อีกทั้งแล้วเสร็จตามกรอบเวลา หากมีคนกล่าวร้ายหรือพูดให้องค์กรอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรด้านความยุติธรรมได้รับความเสียหายโดยไม่มีหลักฐานหรือกล่าวหาอย่างเลื่อนลอย ข้าราชการธุรการก็ต้องแก้ต่างและอธิบายด้วยเหตุผลและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และหากมีคนที่มีความรู้ความสามารถก็อยากแนะนำให้มาทำงานรวมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันท์หล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรู้สึก พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรู้สึก ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับขวัญกำลังใจและมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ทำให้มีความสุขกับการปฏิบัติงาน องค์กรให้ความรู้สึกเหมือนทำงานกับครอบครัว และไม่มีความรู้สึกลาออกไปทำงานที่อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของวันใหม่ ทิพโอสถ, วิสุทธ์ สุนทรกนกพงศ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นริชิตกุล (2558) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการรับรู้ พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจและโอกาสที่ดีในการปฏิบัติงาน แม้มีข้อผิดพลาดก็ให้โอกาสแก้ตัว มีผลงาน และวางระบบงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกคนซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไพร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้ พบว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุ 31 - 40 ปี และข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุ 41 - 50 ปี อาจเนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความพึงพอใจที่เป็นข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดและยังมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปีอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่นาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันท์หล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ผลการการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้ พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจเนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีหน้าที่การงานที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีที่เป็นระดับที่มีจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี เกลี้ยงล้ำ และ บุญสม เกษะประดิษฐ์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อีเลคทรอนิกส์

เทคโนโลยี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากตำแหน่งงานด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด แต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และทุกตำแหน่งงาน ล้วนแต่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันทรหาล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้ พบว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่า ข้าราชการธุรการที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี อาจเนื่องจากข้าราชการธุรการที่มีอายุการทำงานที่มากกว่า ย่อมมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันทรหาล้า (2559) ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2565, จาก <https://research.rmutt.ac.th/?p=7818>
- จิรัฏฐ์ อเนกวิถิ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงแรมท่าอากาศยานเอเชีย. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5559>
- เจนจิรา ช่างเย็บ (2559). ช่วงอายุกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5803010064\\_5477\\_4629.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010064_5477_4629.pdf)
- ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทไฟร์เทรตเอ็น จิเนียร์ริง จำกัด (มหาชน). ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3864/1/TP%20BM.128%202562.pdf>
- ถลันนันท์ บุตรขุนทอง (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <http://mapol.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/09/08.pdf>
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ (2547). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไปบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2565, จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/151176>
- ปฐมพงษ์ จัวยศรีแก้ว (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec1/6014993019.pdf>
- วิภา จันทร์หล้า (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด
- Beau, Peter M.; & Scotts, Richard W. 1962. Formal Organizations. Sanfrancisco:Chandler Publishing.
- Cronbach, L.J. (1990). Essentials of Psychological Testing (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Hoy, W.K., & Rees, R. (1974, Winter.) Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the study of Educational Administration. Sociology of Education, 47, 274-275.
- Likert, Rensis. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago: Read McNally.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.