

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด



นางสาวอโณทัย เถลิงนชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Relating the Engagement of Personnel of the Attorney
General's Office



Miss. ANOTHAI THALOENGNAWACHART

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการ
สูงสุด

ผู้ศึกษา นางสาวโณทัย เถลิงนวชาติ รหัสนักศึกษา 2643004050

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ
กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด (4) เสนอแนะแนวทางในการ
ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด
ส่วนกลางจาก 41 สำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,042 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน่
ได้ตัวอย่าง 335 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ศึกษาคือแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก (2) ภาพรวมของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยด้านตัวงาน ด้านสุขภาพและ
ความเป็นอยู่ที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านผู้บริหาร
ด้านหัวหน้างาน ด้านองค์การ และด้านทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในระดับ
ปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (4) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ คือ ผู้บริหาร
ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานอย่างเป็นธรรม ควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ
มีกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งให้เกิด
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสื่อสารภายในองค์การที่ดี ให้อิสระทางความคิด เน้นการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม

คำสำคัญ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

Independent Study title: “Factors Relating the Engagement of Personnel of the Attorney General's Office”

Author: “Miss. ANOTHAI THALOENGNAWACHART”; ID: “2643004050”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to (1) study opinions on organizational engagement level of personnel of the Attorney General's Office (2) study opinions on factors relating the engagement of personnel of the Attorney General's Office (3) study the relationship between factors and engagement of personnel of the Attorney General's Office (4) recommendation guidelines to strengthen the engagement of personnel of the Attorney General's Office.

This study was a quantitative research. The population of this study was 2,042 personnel from 41 offices of the Attornat’s General Office Headquarter. The size of samples was determined by using Taro Yamane’s calculation formula and obtained 335 samples. The sampling method used stratified random and accidental sampling methods. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The findings of this study revealed that (1) an overview of organizational commitment level of personnel of the Attorney General’s Office was at high level (2) an overview of opinions on factors relating the engagement of personnel of the Attorney General's Office was at high level (3) factors on job, health, quality of good life, positive environment, learning opportunity and development, leader, supervisor, organization and teamwork had positively correlated with the engagement at moderate level at statistically significant at 0.01 level (4) recommendation guidelines were that the leaders should be good role model, had morality, fare administration, had succession plan, systematic human resources management and development, create organizational cultures that built good relation between each other, internal communication, freedom of thought, result based management, teamworking and appropriate fringe benefits.

Keywords : Engagement of personnel, Attorney General's Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ข้อผิดพลาดต่างๆ จนการศึกษาครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล ที่ให้คำแนะนำในการสอบการศึกษาครั้งนี้สำเร็จ รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ถ่ายทอดความรู้วิชารัฐประศาสนศาสตร์ และประสบการณ์แก่ผู้ศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนๆทุกคนที่คอยกระตุ้น ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ ตลอดจนบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมไปถึงเพื่อนร่วมสาขา ทั้งที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และทำการศึกษาอยู่ ที่ให้การสนับสนุนในการให้คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษา ทำให้การศึกษา ครั้งนี้อิสระนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่คอยให้การสนับสนุน ทำให้การศึกษา ครั้งนี้อิสรครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในทุกสิ่ง เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้



นางสาวอโนทัย เถลิงนชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	79
ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด.....	80
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปการศึกษา.....	83
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้ศึกษา.....	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด.....	50
ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ.....	60
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ.....	60
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ.....	61
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	62
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์ในการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน.....	63
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสำนักงานที่สังกัด.....	64
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี.....	68
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร.....	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการใช้ความพยายาม อย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านตัวงาน.....	71
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี.....	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก.....	73
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา.....	74
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้บริหาร.....	75
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านหัวหน้างาน.....	76
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านองค์การ.....	76
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านทีมงาน.....	78
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด	79
ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด.....	80

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ.2561 - 2580) แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กล่าวว่า บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ททรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้มากที่สุด เพราะว่าคนมีสติปัญญา มีความสามารถ และมีสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ เพื่อดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์การ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2563, น.2) หลายองค์การดำเนินนโยบายที่ยังไม่ถูกขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย เพราะองค์การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความรู้ความผูกพัน ทำให้ได้ผลงานแต่ไม่ได้ใจคน ผลงานจึงไม่ได้ออกมาจากความจริงใจจริงใจของพนักงาน เห็นได้จากกลุ่มบุคคลที่เป็นอาสาสมัคร ทำงานช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน โดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่บุคคลผู้เมตตาที่จะทำงานนั้น ๆ มากกว่าการทำงานในองค์การที่ให้ค่าตอบแทน ดังนั้น สิ่งที่ต้องการควรให้ความสนใจ คือ การสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับบุคลากร (นทีรีย เกรียงชัยพร, 2561, น.29) การทำให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยถือเสมือนว่าองค์การเป็นของตน สนับสนุน ส่งเสริมองค์การ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้ความผูกพันของบุคลากรเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ซึ่งองค์การในปัจจุบันต่างมุ่งใช้ความผูกพันของบุคลากรเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ รวมถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรในองค์การ (Bedarkar and Pandita, 2014 อ้างถึงใน วราภรณ์ แซ่ปึง, 2560, น.24)

ในปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือก บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรเท่านั้น แต่ที่มากกว่านั้นกล่าวคือ สิ่งสำคัญที่

จะต้องดำเนินการไปพร้อมกัน คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในบุคลากร ไม่ว่าจะ เป็นความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับ องค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลและรักษาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ด เหนื่อยและยากลำบาก ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาผลักดันให้สิ่ง เหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคลากรอันจะนำมาซึ่งความผูกพัน (วิลาวรรณ รัชกาล, 2549 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง , 2554, น.1) เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ ที่พร้อมจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็ เป็นส่วนหนึ่งในการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

สำนักงานอัยการสูงสุด ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางระหว่างศาลกับตำรวจ ในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคม เป็นหน่วยงานราชการอิสระ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 13 มาตรา 248 ระบุว่า องค์กรอัยการมี หน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณา สั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรมและปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่า เป็นคำสั่งทางปกครอง การบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นขององค์กร อัยการให้มีความเป็นอิสระ โดยให้มีระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะตามความ เหมาะสมและการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับพนักงานอัยการ ต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการอัยการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยประธานกรรมการ ซึ่งต้องไม่เป็นพนักงานอัยการและผู้ทรงคุณวุฒิ บรรดาที่ได้รับเลือกจากพนักงานอัยการ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบุคคลซึ่งไม่เป็นหรือเคย เป็นพนักงานอัยการมาก่อนสองคน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ กฎหมายตามวรรคสามต้องมี มาตรการป้องกันมิให้พนักงานอัยการกระทำการหรือดำรงตำแหน่งใดอันอาจมีผลให้การสั่งคดีหรือ การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามวรรคสอง หรืออาจทำให้มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ทั้งนี้ มาตรการ ดังกล่าวต้องกำหนดให้ชัดเจนและใช้เป็นการทั่วไปโดยจะมอบอำนาจให้มีการพิจารณาเป็น กรณี ๆ ไปมิได้ สำนักงานอัยการสูงสุดจึงมีบทบาทที่มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรม ในการ อำนวยความสะดวกยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และเป็นที่ยังของประชาชนในด้านกฎหมาย

จากบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด การดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ภายใต้นโยบายสังคม ประชาชน เชื่อมั่น บริหารทันสมัย และบุคลากรมีคุณธรรม โดยพนักงานอัยการปฏิบัติหน้าที่หลักในการบังคับใช้ กฎหมายในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน มีข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ ทำหน้าที่

ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับสำนวนคดีหรืองานกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ถือว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนงานการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการที่เป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการยุติธรรม ข้าราชการธุรการมีความจำเป็นและจะต้องพึงระลึกไว้อย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ เพราะงานของพนักงานอัยการเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชนในประเทศ ข้าราชการธุรการ คือ ทรัพยากรบุคคลและคือหนึ่งในกลไกที่จะต้องร่วมขับเคลื่อนองค์กรและบรรเทาทุกข์สุข ความเดือดร้อนให้กับประชาชน ไม่ว่าจะในรูปแบบของการให้บริการประชาชนที่มาขอรับบริการ การทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทั้งงานที่เกี่ยวกับสำนวนคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือจะเป็นงานเกี่ยวกับกฎหมาย ฉะนั้นแล้วข้าราชการธุรการจึงเป็นด่านแรกที่จะต้องรับผิดชอบภาระงานที่หนักไม่ต่างจากพนักงานอัยการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อจะอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ หน้าที่ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ในปี 2565 สำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด มีสถิติการลาออก การขอยกย้าย ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้ สถิติการลาออกของข้าราชการธุรการลาออกจากราชการ จำนวน 60 ราย ลูกจ้างประจำลาออกจากราชการ จำนวน 3 ราย พนักงานราชการลาออกจากราชการ จำนวน 6 ราย ส่วนรายงานการขอยกย้ายของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่ามีการยื่นข้อมูลขอยกย้าย จำนวน 1,588 ราย แบ่งออกเป็น ข้าราชการธุรการ 1,549 ราย ลูกจ้างประจำ 3 ราย พนักงานราชการ 36 ราย จากทั้งหมด 5,287 ราย ซึ่งจากสถิติดังกล่าว การขอลาออกของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดไม่อาจทราบได้ถึงเหตุผลในการลาออกที่แท้จริง ซึ่งจำนวนการลาออกของบุคลากรนั้นส่งผลให้สำนักงานอัยการสูงสุดขาดแคลนบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ที่อาจจะเป็นการกำลังและเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือแม้แต่การขอยกย้ายอาจจะด้วยเหตุผลการขอยกย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้สั่งสมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หรือหากได้ข้าราชการหรือบุคลากรมาทดแทน ก็จะต้องมีการสอนงาน หรือการเรียนรู้งานใหม่ทำให้การปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง

จากประเด็นที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้เห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มขีด

ความสามารถขององค์กร และประสิทธิภาพประสิทธิผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

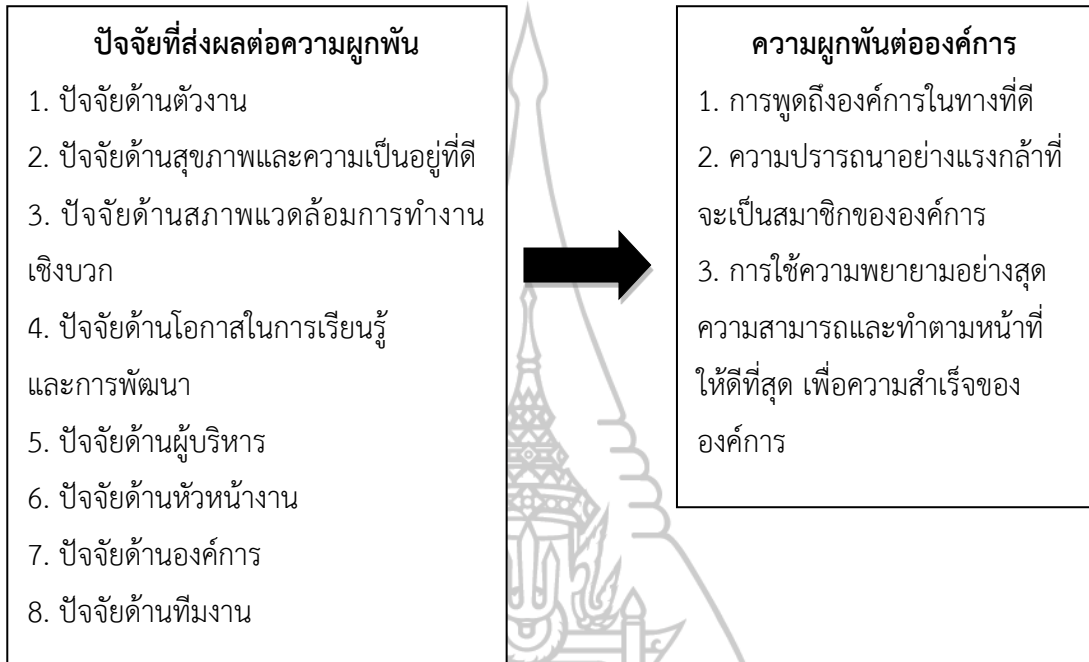
2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยนำมาจากแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2566 จึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำมาจากแนวคิดของ Aon Hewitt, 2015 ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จากแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน ก.พ. 2566 และความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Aon Hewitt, 2015

4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก
- 4.2 ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

5. ขอบเขตของการศึกษา

รูปแบบในการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด จากตัวแปรดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยนำมาจากแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2566 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านทีมงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำมาจากแนวคิดของ Aon Hewitt, 2015 แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรประเภทข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 41 สำนักงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 2,042 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 41 สำนักงาน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และแบบบังเอิญ

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้มีขอบเขตในการศึกษา คือ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 41 สำนักงาน

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาทั้งจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการเก็บข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล อยู่ระหว่าง เดือนตุลาคม 2566 - กุมภาพันธ์ 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งประกอบไปด้วย

6.1.1 สำนักงานในส่วนกลาง ประกอบด้วย สถาบันนิติวัชร์ สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานที่ปรึกษาทนายความ สำนักงานวิชาการ สำนักเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 13 สำนักงาน และสำนักงานคดี จำนวน 33 สำนักงาน

6.1.2 สำนักงานในต่างจังหวัดประกอบไปด้วย สำนักงานอัยการภาค 1 – 9

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความรู้สึก ทศนคติ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรโดยแสดงพฤติกรรมออกมา 3 รูปแบบ Aon Hewitt (2015) ดังนี้

6.2.1 การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี หมายถึง การพูดถึงองค์กรในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั่วไป และกับองค์กรอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง หรือการที่บุคลากรในองค์กรแนะนำองค์กรให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน

6.2.2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการคิดลาออกจากองค์กรจะเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยและต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร

6.2.3 การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด และองค์กรสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยนำมาจากแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2566 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ปัจจัยด้านตัวงาน หมายถึง บุคลากรเข้าใจความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับเป้าหมายขององค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความสามารถ ทักษะ ความรู้และเป้าหมายในอาชีพ รวมถึงการที่บุคลากรได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการ ทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น

6.3.2 ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในประเด็นต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัย และสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยการสำรวจภาระงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียดในด้านอื่นๆ การสร้างแรงจูงใจในการรักษาสุขภาพ โดยการให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการให้รางวัลหรือสิทธิประโยชน์เพื่อให้บุคลากรรักษาสุขภาพมากขึ้น

6.3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมถึงภาครัฐในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างของบุคลากร และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6.3.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตในเส้นทางอาชีพของบุคลากรตั้งแต่แรกเข้า ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอผ่านการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ การหมุนเวียนงาน รวมถึงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามความสนใจที่สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

6.3.5 ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและปรับเปลี่ยนสื่อนาคต การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสื่อสารระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการในการสำรวจความคาดหวังและความคิดเห็นจากบุคลากร รวมทั้งการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

6.3.6 ปัจจัยด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความสามารถของหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

6.3.7 ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด ความโปร่งใสเป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีมาตรฐานงาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึงทั้งทางเดียวและสองทาง

6.3.8 ปัจจัยด้านทีมงาน หมายถึง ความสามารถของทีมงานในการทำงานและการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่ทั่วถึงภายในทีม สร้างการมีส่วนร่วมในงาน การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษานี้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้แตกต่างกันออกไปตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

Bruce กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สมาชิกในองค์การยินยอมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แบ่งได้ดังนี้ (Bruce, 1974, อ้างถึงใน มีทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564, น.16)

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์การตามบทบาทของสมาชิกในองค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Steer ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ พฤติกรรมของบุคคลที่

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Steer, 1977, p.46 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, 2561, น.26)

Allen & Meyer ได้นิยามความหมายของความผูกพันไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การ และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Allen & Meyer, 1990, PP. 1-18, อ้างถึงใน อาริญา เฮงพิทักษ์พิสิริ, 2558, น.21)

Kahn ให้ความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ความพยายามของสมาชิกที่มีต่องานและองค์การ จะแสดงออกทางพฤติกรรม การนึกคิด และความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความเอาใจใส่ใจในการทำงาน และในทางกลับกันบุคลากรที่ไม่มีความผูกพัน จะแสดงออกถึงความเพิกเฉย ไม่ใส่ใจในการทำงาน (Kahn, 1990, อ้างถึงใน วราภร แสงปิง, 2560, น.38)

Luthans ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง (Luthans, 1992, p.124, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, 2561, น.28)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566, น.3) ให้นิยามความผูกพันว่า ความผูกพัน คือ ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์การ และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาคนไว้ในองค์การ โดยเชื่อว่าการที่บุคลากรในองค์การมีความผูกพันสูงจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ และประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, น.9) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

รมิตา ประวัติ (2564, น.10) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการยอมรับค่านิยมของ

องค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้เพื่อสร้างผลงานดีๆ ให้กับองค์การเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

อีกทั้ง Baron and Greenberg & Baron ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์การว่า ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม ส่งผลต่อบุคลากร (Baron, 1986 และ Greenberg & Baron, 1997, อ้างถึงใน ทิพย์ชนก เสนผดุง, 2563, น.13 – 14) ดังนี้

1. การลาออก ขาด ลา สาย ลดน้อยลง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง
2. มีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. มีความพอใจในงานที่ทำ โดยมีสาเหตุมาจากความผูกพัน

ซึ่งสอดคล้องกับ Steer ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้ (Steer, 1977, p.46, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, 2561, น.26)

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ มีความภูมิใจในผลงานและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน การใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. มีความมุ่งปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นพนักงานขององค์การไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการทำงานของพนักงานขององค์การ มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นพนักงานต่อไปเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การ มีจุดร่วมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีความพึงพอใจในงาน เต็มใจในการ

ปฏิบัติงาน เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการลาออก ขาด สาย ลา ลดน้อยลง มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความผูกพันโดยผู้ที่มีความผูกพันสูงจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร

1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, and Steers นำเสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (Mowday, Porter, and Steers, 1979, อ้างถึงใน มัทวัน เลิศคุณวิงศา, 2564, น.27)

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้มีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์กรในด้านบวก ยอมรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ยินดีที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร คิดว่าเป้าหมายตนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดผลประโยชน์ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความหวังใจต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ายินดีที่ได้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen & Meyer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่ (Allen & Meyer, 1990, PP. 1-18 อ้างถึงใน อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ, 2558, น.21)

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ต้องคงอยู่ที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปหากต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่คุณค่าที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ โดยการแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Aon Hewitt กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น มักจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 รูปแบบ ซึ่งใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความหมายดังนี้ (Aon Hewitt, 2015 อ้างถึงใน ฌัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์, 2564, น.49 - 50)

1. Say คือ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี หมายถึง การพูดถึงองค์การในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั่วไป และกับองค์การอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับเรา หรือการที่บุคลากรในองค์การแนะนำ องค์การให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน

2. Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการคิดลาออกจากองค์การจะเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยและต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้บุคลากรลาออกจากองค์การ

3. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่องค์การสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด และองค์การสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จจุลวง

Becker ได้ให้นิยามทฤษฎี Side-Bet ว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องมาจากได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่นโอกาสในการไปทำงานกับองค์การอื่น เพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่างๆที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ และยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์การก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์การต่อไป ฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะ

ยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลา และทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้น และหากไปอยู่ในองค์การใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์การเดิม นอกจากนี้ Becker กล่าวอีกว่าการที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้น เหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (Becker, 1960, p.35 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562, น.35 – 36)

สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความรู้สึก คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำตามที่ให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การนั้น ถือเป็นการลงทุนในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา และเป็นการเสียโอกาสในการทำงานกับองค์การอื่น ดังนั้นการทำงานกับองค์การยิ่งนานเท่ากับความผูกพันก็ยิ่งมากขึ้น เพราะการที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การ และบุคลากรได้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่เสียไปหากต้องลาออกจากองค์การ บุคลากรจึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เพราะหากลาออกจากองค์การเดิม อาจทำให้ไม่คุ้มค่า โดยความผูกพันมีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมวัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยการแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ โดยการแสดงออกมาในด้านพฤติกรรม คือ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกในรูปแบบของความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ มีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และได้มีนักวิชาการได้ให้ความสนใจทำการศึกษาไว้มากมาย เพราะในการทำงานนอกจากงานในหน้าที่แล้ว บริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ผู้นำ การสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร ในการช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยแบ่งเป็นแนวคิด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

การที่บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ องค์การต้องตอบสนองสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการโดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการของบุคคลนั้น ซึ่งความจำเป็นต้องการ (Need) หมายถึง สิ่งที่ขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจ หากได้รับการตอบสนองจะทำให้ผลที่เกิดขึ้นเป็นความพึงพอใจได้ โดยทฤษฎีด้านความต้องการหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ให้ข้อสมมติฐานว่ามนุษย์ทุกคนมีลำดับขั้นความต้องการ 5 ประการ (Maslow, 1954, อ้างถึงใน วราภรณ์ แซ่ปึง, 2560, น.30 - 31) ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความหิว ความกระหาย ความต้องการเกี่ยวกับที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่นๆ ทางร่างกาย
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความมั่นคง และการป้องกันอันตรายของร่างกายและอารมณ์
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และมีศรัทธา
- 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ปัจจัยต่างๆ ภายในจิตใจ เช่น การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ ความสำเร็จ และปัจจัยภายนอก เช่น สถานภาพ ความเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น และการได้รับความเอาใจใส่
- 5) ความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self-actualization Needs) คือ แรงขับเคลื่อนที่เป็นในสิ่งที่ตนสามารถเป็นได้ เช่น การเจริญเติบโต ความสำเร็จในความสามารถของตน และการบรรลุความปรารถนา

2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ที่ได้เสนอแนวคิดการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สรุปปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ (Frederick Herzberg, 1996, อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ฐานไชยกร, 2562, น.36 - 38)

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคลและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลรอบข้าง เช่น เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จแล้วได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถหรือได้รับกำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถในการทำงาน ได้รับอิสระในการทำงาน และตรงกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งได้รับอำนาจในการรับผิดชอบโดยที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระ

(5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนชั้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจในการทำงานของบุคคลากร

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยค้ำจุนหรือเรียนว่าปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอก แต่ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่

(1) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้แก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัล หรือผลตอบแทนที่ได้รับเพิ่มเติมจากเงินเดือนค่าจ้าง

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานเช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆอีกด้วย

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

(8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำ เนินงานหรือความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการควบคุมดูแล การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom โดยได้กล่าวว่า การตั้งใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติการที่บุคคลจะทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ เขาจะคิดว่าเขาได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น ในกรณีที่บุคคลเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลจะคิดว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่ต้องการ เพราะทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าหากทำงานหนักขึ้นแต่หัวหน้างานไม่สนใจดูแลยกย่อง ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่เห็นถึงความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น โดยพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลนั้น ขึ้นกับการคาดหวัง แรงดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับ โดยการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของบุคคล ซึ่ง Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการตั้งใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้ (Vroom, 1964, อ้างถึงในธัญลักษณ์ สุขงาม, 2560, น.17 - 19)

V (Valance) หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I (Instrumentality) หมายถึง เครื่องมือของผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 1 นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งคือการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน

E (Expectancy) หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวัง ผู้บริหารต้องพยายามแทรกแซงในสถานการณ์ในการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงขึ้นที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงขึ้น ซึ่งสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย โดยดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้ได้รับการอบรม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
- 2) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัล เมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- 3) ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเพื่อให้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากความพยายาม

โดยมีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนหรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงาน ซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน
- 2) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวก ซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายแนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก ดังนี้
 - (1) ระบุพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
 - (2) รักษาการให้รางวัลที่มีศรัทธภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

(3) คิดเสมอว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน ต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวก สำหรับแต่ละบุคคล

(4) ให้แต่ละบุคคลทราบสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้มีความชัดเจนเพื่อให้ได้รับ รางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

(5) การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใด เมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

(6) จัดสรรรางวัลให้ตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการของ Devid C. McClelland

เดวิด ซี แมคเคลแลนด ได้อธิบายถึงความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (Devid C. McClelland, 1961, p.100 – 110, อ้างถึงใน วราภรณ์ แซ่ปึง, 2560, น. 34 – 35)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: N Act) คือ ความต้องการในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความสามารถที่มีอย่างดีที่สุด เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ความต้องการความเป็นส่วนหนึ่ง (Need for affiliation: N Aff) คือ ความต้องการในมิตรภาพและการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยบุคคลที่มีความต้องการในลักษณะนี้จะพยายามสานสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน และต้องการความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power: N Power) คือ ความต้องการในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นจะเป็นผู้ที่ชอบการแข่งขัน ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและอิทธิพลมากกว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

โดยทฤษฎีความต้องการของ Devid C. McClelland เน้นว่าผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ หากบุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง และช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กรมีประสิทธิภาพ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันได้นั้น ควรพิจารณาถึงความต้องการของบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป โดยใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ส่วนต่อมา คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg ที่กล่าวถึงการแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่องานโดยตรง คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภายนอกที่หากได้รับการตอบสนองอาจทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งการที่บุคคล

ได้รับการตอบสนองและเกิดความพึงพอใจ โดยองค์การสามารถใช้ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ที่ได้กล่าวถึงการทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงานโดยการสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ได้แก่ การอบรม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ระบุเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยมีเป้าหมาย คือ การให้รางวัล ได้แก่ รางวัลภายนอกที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลภายใน ซึ่งเป็นรางวัลที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความท้าทาย โดยองค์การคำนึงถึงความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของ Devid C. McClelland ที่ได้อธิบายถึงความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การต้องการความสำเร็จ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง และความต้องการอำนาจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

Verchuren et al. (1996, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์, 2564, น.24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกายภาพ (Physical work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

1.1 แสงสว่าง นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากแสงสว่างไม่เพียงพออาจทำให้สายตารั่วมัว อาจส่งผลกระทบต่อกล้ามเนื้อตา ทำให้ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพได้

1.2 เสียง ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เสียงที่ดังจะสร้างความรำคาญและลดสมาธิในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเสียงที่ดังยังสามารถส่งผลกระทบต่อหูได้ อาจทำให้แก้วหูมีปัญหาในอนาคตหากอยู่ในสถานที่ที่เสียงดังตลอดเวลา ดังนั้น การจัดสถานที่ที่สงบ ไม่มีเสียงรบกวนจึงสามารถช่วยสร้างสมาธิในการปฏิบัติงานได้

1.3 อุณหภูมิ โดยอุณหภูมิถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การระบายอากาศจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลาย ๆ อย่าง เช่น การถ่ายเทของอากาศ อุณหภูมิ ความชื้น โดยอุณหภูมิอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อรูปแบบและผลของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อมีอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสมาธิและปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 อาคาร สถานที่สำหรับปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีห้องที่เพียงพอและครบครันใช้งานได้อย่างสะดวกสนับสนุนการปฏิบัติงาน

1.5 เครื่องมือเครื่องใช้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ โดยเครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีอย่างเพียงพอเหมาะสมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ดังกล่าวต้องมีความปลอดภัย ไม่อันตรายต่อผู้ใช้งานและมีการบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2. ด้านการบริหารจัดการ (Organization work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ภายในองค์การที่เกี่ยวกับระบบการจัดการในองค์การ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ถ้าบุคคลได้ทำงานอย่างอิสระ มากเท่าใดก็จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้สามารถคิดและนำมาพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านสังคม (Social work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจจะเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริการ โดยอาศัยการ แสดงออกทั้งกาย วาจา ใจต่อผู้อื่น

ซึ่งการแบ่งสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็น 3 ด้าน ข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน (Gilmer, 1967, อ้างถึงใน สมฤดี คุ่มเดช, 2559, น.14) ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ จากการศึกษาพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือพินความรู้ไม่มาก จะมุ่งเน้นและรู้สึกถึงความมั่นคงในงานนั้นมีความสำคัญมากซึ่งแตกต่างจากคนที่มีระดับการศึกษาที่สูงมักจะไม่สนใจมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ องค์การ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผน นโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายในหน่วยงาน ชื่อเสียงและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคมเป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิดทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้การนิเทศงานอาจทำให้ บุคลากรเกิดความรูสึกที่พึงพอใจหรืออาจไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ข่าวสารเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์กร รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์กรจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน อำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัด ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

อีกทั้งยังมีแนวคิดของ Schultz and Schultz (1994, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์, 2564, น.23) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัย หลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้น ใน ที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้ยังมีหลายองค์การเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามีมีความสำคัญในโลกปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานสองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงาน ซึ่งเป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูดพนักงาน

ของตนไว้ และลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าว จึงมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงานจำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ในการทำงานและหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้น และมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมีการแบ่งชั่วโมงในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four Day Workweek) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) เป็นต้น นอกจากชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็นทางการมีความสำคัญมาก ดีกว่าที่จะให้พนักงานแอบพักหรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์การโดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มีมือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยเบื่อหน่าย หรืองานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่อหน่ายง่าย และโดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่ายก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกันซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) เช่น เมื่อร่างกายและ กล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลาเวลานานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ ทำให้ ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการ ขาดงาน

สรุปแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการทั้ง 3 ท่าน ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ อันได้แก่ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ อากาศ เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านการจัดการขององค์การ ได้แก่ กฎระเบียบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การมอบหมายงานที่ทำหายแก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานที่มีความง่ายเป็นเวลานาน เพื่อจัดการความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและความคิดสร้างสรรค์ การแบ่งเวลาพักเพื่อป้องกันการอ่อนล้าด้านร่างกายสำหรับงานที่ต้องใช้แรงงานทางกาย ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก รวมถึงค่าจ้างที่เหมาะสมและสวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พบว่าเป็นแนวคิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Hrebiniak and Alutto (1972, อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ เครือสา, 2564, น.32) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Mowday Poster and Steer (1982, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, 2561, น.29) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ระดับการศึกษาและความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความหมาย บทบาทการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ทำหายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความคลุมเครือของบทบาท
3. โครงสร้างองค์การ ซึ่งต้องเป็นลักษณะที่มีระบบแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ
4. ประสบการณ์ในการทำงานหรือการปฏิบัติงานในองค์การ ที่พบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์การ

Steers (1977, อ้างถึงใน ฌฐพรธณ ชาญธัญกรรม, 2560, น.21 -22) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทในหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วจะได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อประสานงานกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์กับผู้อื่นก็จะทำให้กระตุ้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือเป็นโทษ อันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า เป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เนื่องจากทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรัก สามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทัศนคติของกลุ่มที่ดีจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

AON Hewitt (2015, อ้างถึงใน วราภร แซ่ปึง, 2560, น.48) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรมีปัจจัยที่ซับซ้อนมี 2 ส่วน คือ ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ด้านพื้นฐาน (The Basics) ด้านการทำงาน (The work) ด้านการดำเนินงานขององค์กร (Company Practice) และ ปัจจัยที่สร้างความแตกต่าง ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Brand) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่

1. ด้านพื้นฐาน (The Basics) ประกอบด้วย สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน
2. ด้านการทำงาน (The work) ประกอบด้วย ความร่วมมือกัน การให้อำนาจในการตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่
3. ด้านการดำเนินงานขององค์กร (Company Practice) ประกอบด้วย การสื่อสาร การมุ่งเน้นลูกค้า ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม ความเพียงพอของสาธารณูปโภคในองค์กร การบริหารบุคลากร

ปัจจัยที่สร้างความแตกต่าง ได้แก่

1. ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Brand) ประกอบด้วย ความมีชื่อเสียง อัตลักษณ์และการสร้างคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้นำขององค์กร
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การให้รางวัล และการยกย่องชมเชย

ในต่างประเทศ The Gallup Organization (2006, อ้างถึงใน วราภร แซ่ปึง, 2560, น.49) องค์กรวิจัยและที่ปรึกษาในด้านความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร กลุ่มลูกค้า และประชากรทั่วโลก ได้คิดเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารบุคลากรที่เรียกว่า Gallup Q12 เป็นการศึกษาค้นคว้า 12 ปัจจัยในการสร้างความผูกพันในที่ทำงาน ด้วยการจัดลำดับขั้นของความผูกพัน

ของบุคลากรได้ 4 ระดับ คือ ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) การได้รับการสนับสนุน (Management Support) การทำงานเป็นทีมหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Teamwork) และความก้าวหน้าในงาน (Growth) ในแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ประกอบด้วย ความคาดหวังจากการทำงาน (Expectations) และเครื่องมือและอุปกรณ์ (Materials and equipment)

ขั้นที่ 2 การได้รับการสนับสนุน (Management Support) ประกอบด้วย โอกาสในการแสดงความสามารถ (Opportunity to do what I do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการดูแล (Cares about me) และการพัฒนา (Development)

ขั้นที่ 3 การทำงานเป็นทีมหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Teamwork) ประกอบด้วย การยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ (Associates committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend)

ขั้นที่ 4 ความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้และพัฒนา (Learn and grow)

การบริหารและพัฒนาของประเทศไทยได้มีการนำความผูกพันมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินองค์กร ได้แก่ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2565 - 2566 หมวดบุคลากร กล่าวถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี วิธีการสร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความต้องการทางธุรกิจโดยรวมขององค์กร ดังนี้ (เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2564, น.45 - 49)

1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workplace Environment) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ได้แก่ การประเมินทักษะ สมรรถนะ และจำนวนบุคลากร ที่ต้องการในแต่ละระดับในระยะสั้นและระยะยาว

(2) บุคลากรใหม่ ได้แก่ วิธีจัดการให้บุคลากรใหม่ที่มีความหลากหลายของมุมมอง วัฒนธรรม และวิถีคิด เพื่อให้เข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร

(3) การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ได้แก่

- การสร้างความสมดุลด้านความต้องการของบุคลากรและขององค์กร
- การเตรียมการและบริหารในช่วงที่มีการเพิ่มจำนวนของบุคลากร
- การเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กร สถานที่ทำงาน ระบบงาน และเทคโนโลยี

(4) ความสำเร็จในงาน ได้แก่

- การจัดรูปแบบการทำงานจากสมรรถนะหลักขององค์การมาพัฒนา
รูปแบบการทำงานและบุคลากร
- ส่งเสริมความสามารถในการฟื้นตัว ความคล่องตัว โดยมุ่งเน้นการ
ให้บริการประชาชนให้มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง

1.2 บรรยากาศการทำงาน

(1) สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- ความมั่นใจด้านสุขภาพ
- ความปลอดภัย
- ความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร

(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ได้แก่

- การจัดสิทธิประโยชน์ให้อย่างหลากหลาย และเหมาะสมตาม
ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม
- การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร นอกเหนือจาก
การพัฒนางานโดยตรง

2. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) องค์การมีวิธีการอย่างไรใน
การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรไว้และมีผลการดำเนินการที่ดี

2.1 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน ได้แก่

- วิธีการในกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันตามกลุ่มและประเภท
ของบุคลากร
- การแก้ไขปัญหาและคำร้องทุกข์ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) เพื่อรักษา
บุคลากรที่มีความโดดเด่น
- สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละระดับ กลุ่ม
และประเภทของลักษณะงาน
- บุคลากรมีความพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน
ให้มีประสิทธิภาพ

(2) การประเมินความผูกพัน ได้แก่

- การใช้ตัวชี้วัดเพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร
- การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2.2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

- การสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กร
- การนำความคิดหรือมุมมองที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ของบุคลากร มาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งานประสบผลสำเร็จ
- บุคลากรทราบเรื่องราว และประวัติความเป็นมา รวมถึงข้อปฏิบัติ กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี
- การมีพิธีการและ/หรือพิธีกรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลานาน และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

2.3 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อมโยง กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร
- การสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กร

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา ได้แก่ การนำผลการประเมินระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร มาเชื่อมโยงกับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ตัวชี้วัดขององค์กร

(4) การพัฒนาอาชีพการงาน ได้แก่

- กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน(Career progression) ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

(5) ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย

นอกจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติแล้ว ยังมีหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร

จัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น โดย หมวด 5 บุคลากร มีการกล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนไว้ ดังนี้ (หลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2567, น.37 – 42)

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

1.1.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยส่วนราชการมีวิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่ส่วนราชการจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ

1.1.2 บุคลากรใหม่ โดยส่วนราชการมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางมุมมองวัฒนธรรม และความคิดของบุคลากรที่ส่วนราชการจ้าง และของชุมชนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย อีกทั้งบุคลากรใหม่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร

1.1.3 การทำงานให้บรรลุผล โดยมีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร เพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักของส่วนราชการ มีการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุพันธกิจ และมีผลการดำเนินการที่เหนือความคาดหมาย

1.1.4 มีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรโดยส่วนราชการมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น มีการบริหารอัตรากำลัง ความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องความจำเป็นของส่วนราชการ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเติบโตของบุคลากร รวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการทั้งเรื่องของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและระบบงานในกรณีจำเป็น

1.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

1.2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยส่วนราชการมีวิธีการดำเนินการในการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความสะอาดในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากรรวมทั้งการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการกำหนดตัววัดและเป้าประสงค์สำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของบุคลากรและเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวแต่ละเรื่อง

1.2.2 นโยบายและสวัสดิการ โดยส่วนราชการมีวิธีการกำหนดให้มีการบริการสวัสดิการและนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากร ซึ่งควรออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรตามประเภทและส่วนงาน รวมทั้งมีการจัดสิทธิประโยชน์ที่สำคัญให้บุคลากร

2. ความผูกพันของบุคลากร

2.1 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

2.1.1 องค์ประกอบของความผูกพัน ส่วนราชการมีวิธีการกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยมีวิธีการที่แตกต่างกันตามประเภทและส่วนงานของบุคลากร

2.1.2 การประเมินความผูกพัน โดยส่วนราชการมีวิธีการและตัววัดที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยใช้วิธีการและตัววัดต่างกันในแต่ละประเภทและส่วนงานของบุคลากร อีกทั้งมีการใช้ตัวชี้วัดอื่นๆ เช่น การรักษาให้บุคลากรอยู่กับส่วนราชการ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลผลิตภาพ เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร

2.1.3 ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ ส่วนราชการควรมีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ของส่วนราชการ

2.2 วัฒนธรรมส่วนราชการ ส่วนราชการมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีวิธีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และเกิดความร่วมมือของบุคลากร โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร

2.3 การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

2.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ โดยส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ที่สนับสนุนให้มีผลการดำเนินการที่ดีและสร้างความร่วมมือของบุคลากร

2.3.2 ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา มีการสนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเองของบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร โดยพิจารณาถึงสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการและการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนให้เกิดจริยธรรมและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ปรับปรุงการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่ามีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือเกษียณอายุ และทำให้มั่นใจว่ามีการผลักดันให้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา โดยส่วนราชการมีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา รวมถึงผลลัพธ์ของการ

เรียนรู้และการพัฒนา ที่มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากรและความสำเร็จของส่วนราชการ โดยการนำความเชื่อมโยงดังกล่าวมากำหนดโอกาสการพัฒนาทั้งด้านความผูกพันของบุคลากรและระบบการเรียนและการพัฒนา

2.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนราชการมีการกำหนดการจัดการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทั่วทั้งส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีวิธีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของหัวหน้างานและผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติและหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแล้ว จากการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน โดยเสนอเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือน 8 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566, น.7 – 30)

กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน (My Work) หมายถึง การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และภารกิจของภาครัฐ โดยมีเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความหมายและคุณค่าของงาน เข้าใจถึงความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของหน่วยงานและภารกิจของภาครัฐ ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายในอาชีพ และมีอิสระในการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

- สื่อสารความสำคัญของงาน โดยการสร้างความเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร (Position ของผู้ปฏิบัติงานในภาพใหญ่) และผลกระทบ (Impact) ของงานต่อความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน โดยควรมีการสื่อสารตั้งแต่การมอบหมายงานและสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

- มอบหมายโดยคำนึงถึงความสามารถและความสนใจของบุคลากร ได้แก่ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสามารถและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวก เพราะหากคนเราต้องทำงานที่ไม่ถนัดหรือเบื่อหน่าย อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ลดลง และการคำนึงถึงการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย อันเป็นการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

- เปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็น คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมที่สนับสนุนภารกิจ โดยจัดให้มีกิจกรรม/ช่องทาง/เวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอโครงการต่อผู้บริหารระดับต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการผลักดันให้

เกิดการดำเนินงานโครงการจริงจนสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่คัดค้านหรือตำหนิ อันส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมที่รู้สึกปลอดภัย

- การหมุนเวียนงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน รวมทั้งความต้องการ และทางก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

- ให้ความสำคัญกับการสรรหาคนเข้าสู่องค์กร โดยการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กร และกำหนดคุณลักษณะของคนที่จะเข้ามาในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับช่วงเวลานั้น มีกระบวนการและเครื่องมือในการสรรหา/คัดเลือกคนโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมขององค์กร

- ออกแบบกระบวนการและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และยืดหยุ่น เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก โดยมีกระบวนการที่เอื้อต่อการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว คล่องตัว และลดการใช้ทรัพยากร

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการในประเด็นต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญแก่การมีสุขภาวะที่ดีของข้าราชการ ผ่านการแสดงออกและการบริหารงานส่วนราชการของผู้บริหาร โดยแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- มีการจัดให้มีการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะการที่ข้าราชการมีสุขภาพที่ไม่ดีทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก (Preventive Healthcare) เช่น การเดิน-วิ่ง หรือกิจกรรมกีฬาของส่วนราชการ วิธีการนี้เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความสำคัญของสุขภาพ และการดูแลสุขภาพก่อนการเกิดโรคเรื้อรัง

- การให้ความสำคัญกับเวลาของข้าราชการ (Stability of workers' schedules) เช่น มีการอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นสำหรับบุคลากร ความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสำคัญต่อสุขภาพกายและใจของข้าราชการ สามารถลดความเครียดจากการเดินทางที่ลำบากหรือการเดินทางไกล และทำให้ข้าราชการสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองและดูแลครอบครัวด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถลดความเครียดของข้าราชการด้วยการให้ความสำคัญของเวลา

- มีการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) เช่น รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารอาจมีนโยบายให้ส่วนราชการสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจเพื่อการรักษาสุขภาพ

- มีการอธิบายให้ข้าราชการใหม่เข้าใจถึงความสำคัญของการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีและสื่อสารเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี (Onboarding)

- มีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด โดยกองการเจ้าหน้าที่อาจมีการจัด session ร่วมกับนักจิตวิทยาให้แก่ข้าราชการ และสร้างค่านิยมความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา (PSYCHOLOGICAL SAFETY)

- มีการสำรวจภาระงาน (workload) ของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการสำรวจข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ทำให้ส่วนราชการสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของพนักงานได้ และทำให้กองการเจ้าหน้าที่สามารถจัดกิจกรรมหรือจัดสรรสวัสดิการได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการอีกด้วย

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนา เพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- มีการจัดทำแผน/กลยุทธ์การดูแลข้าราชการตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุ (Onboarding) โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติเชิงบวกในสถานที่ทำงานตั้งแต่แรกบรรจุ โดยการวางแผนกลยุทธ์สำหรับข้าราชการแรกบรรจุ กองการเจ้าหน้าที่ (HR) มีบทบาทในการจัดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล เนื่องจาก HR คือบุคคลที่ใกล้ชิดกับข้าราชการ และการจัดทำวงจรชีวิตของข้าราชการ (Life cycle) จะช่วยทำให้ส่วนราชการเข้าใจความต้องการของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

- มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถพูดคุย (Open communication) เกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

- มีการชื่นชมหรือให้การยอมรับเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร (Recognition)

- มีการสร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง (Facilitate opportunity for development)
- มีการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม (Comfortable work environment)
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน (Encourage collaboration)
- ไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ (Non-discrimination)
- มีการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก อย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ 4 การยกระดับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา (Growth Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา การรับรู้และโอกาสในการเติบโตในเส้นทางอาชีพของบุคลากร โดยมี เป้าหมาย คือ ให้บุคลากรรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้า และสามารถเติบโตในอาชีพด้วยความสามารถอย่างเท่าเทียม มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- สร้างความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมทั้งการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)

กลยุทธ์ที่ 5 การยกระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร (My Senior Executive) หมายถึง ความสามารถในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและปรับเปลี่ยนสู่อนาคต การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพราะผู้บริหาร ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนภารกิจและการดูแลคนในองค์กร รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง มีเป้าหมาย คือ ให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถขับเคลื่อนองค์กรและปรับเปลี่ยนสู่อนาคต สามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นให้คนในองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรมและบริหารงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของคนในองค์กร โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- มีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อคัดเลือกและ จัดเตรียมผู้มี

ศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งสำคัญ มีการเตรียมผู้นำในระดับต่างๆ โดยคัดสรรและสร้างกลุ่มคนที่มีศักยภาพในทุกๆระดับ มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งในรูปแบบต่างๆ

- มีการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นธรรม
- สร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร คือ มีการสื่อสารทั้งสองทาง โดยผู้บริหารเปิดใจรับฟังสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นในองค์กร อันเป็นการสร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และสัมพันธ์ภาพในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 6 การยกระดับปัจจัยด้านหัวหน้างาน (My Supervisor) หมายถึง ความสามารถของหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพราะหัวหน้างาน ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ เนื่องจากเป็นผู้กำกับดูแลการทำงานที่ใกล้ชิดที่สุดกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละวันของการทำงานตั้งแต่แรกเข้าของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันเป็นอย่างยิ่ง โดยมีเป้าหมาย คือ หัวหน้างานสามารถบริหารทีมให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในงานได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการสอนงาน (Coaching) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้โอกาสบุคลากรในการใช้ความสามารถ เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- มีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ของบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารคน อาทิ การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน การมอบหมายงาน การติดตามงาน การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและโดยเฉพาะความสามารถในการตัดสินใจ

- ส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน (Coaching) และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การสอนงาน เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายโดยเฉพาะทักษะการฟัง และทำความเข้าใจ และทักษะการตั้งคำถามเชิงบวก ทักษะการให้Feedback ถือเป็นทักษะสำคัญในการสอนงาน องค์กรควรส่งเสริมให้หัวหน้างานมีการสอนงาน

กลยุทธ์ที่ 7 การยกระดับปัจจัยด้านองค์กร (My Agency) หมายถึง ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด ความโปร่งใสเป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรที่สามารถบรรลุเป้าหมายและ พันธกิจขององค์กร การเป็นภาครัฐของประชาชน และมีการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) มีความโปร่งใส รักษามาตรฐานจริยธรรมและ ความเป็นมืออาชีพ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มีผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและ จัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร
- มีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนที่เหมาะสม
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
- สนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- มีการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร
- HR มีความเข้มแข็ง ตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของตนในองค์กร และปฏิบัติงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง

กลยุทธ์ที่ 8 การยกระดับปัจจัยด้านทีมงาน (My Team) หมายถึง ความสามารถของทีมงานในการทำงานและการปรับตัว เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ของทีมบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายให้ทีมงานมีความสามารถในการทำงานและการปรับตัว เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกอันเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- หัวหน้างานมีการบริหารงานในที่อย่างเป็นธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่างกล้าตัดสินใจ
- มีการสื่อสารในทีมที่ตรงไปตรงมาและทั่วถึง และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย โดยทำความเข้าใจธรรมชาติของคนในทีม เช่น การประชุมอย่างไม่เป็นทางการ

เพื่อเปิดโอกาสให้ทีมได้คุ้นเคยและสะท้อนความคิดเห็น การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการสื่อสารที่สม่ำเสมอ เป็นต้น

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- สร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของทีม โดยการสร้างความมีส่วนร่วมในงาน มีการชื่นชมความสำเร็จของทีม ใส่ใจความเป็นอยู่ของคนในทีม และการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

- มีกิจกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศของความเป็นทีมในหน่วยงาน จัดให้มีสถานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และการเสนอทางเลือกรูปแบบการทำงานแบบทีมหรือโครงการ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการได้แบ่งประเภทของแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันออกไปก็จริง แต่พบว่าแนวคิดเหล่านั้นมีความสอดคล้องกัน โดยความตึงเครียดในบทบาท ระยะเวลาในการทำงาน ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โครงสร้างองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การดำเนินงานขององค์กร การทำงานเป็นทีมหรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

นอกเหนือจากนั้น พบว่าประเทศไทย มีการนำความผูกพันมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินองค์กร โดยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2565 - 2566 และหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2567 มีความสอดคล้องกันเกี่ยวกับวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากร ประกอบไปด้วย ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บรรยากาศการทำงาน ด้านความผูกพันของบุคลากร ประกอบไปด้วย การประเมินความผูกพันของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน โดยเสนอเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือน 8 ด้าน ได้แก่ การยกระดับปัจจัยด้านตัวงาน การยกระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การยกระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การยกระดับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา การยกระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร การยกระดับปัจจัยด้านหัวหน้างาน การยกระดับปัจจัยด้านองค์กร และการยกระดับปัจจัยด้านทีมงาน

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

3.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งกรมอัยการขึ้นอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรมในต้นปี ร.ศ.112 หรือ พ.ศ. 2436 ต่อมา พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการให้โอนกรมอัยการจากกระทรวงยุติธรรมไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงใด แต่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง และให้ชื่อใหม่ว่า สำนักงานอัยการสูงสุด ในปีพุทธศักราช 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฯ บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานไม่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม แต่เป็นองค์กรอื่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาและกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา และในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ หมิ่นหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง

3.2 โครงสร้างของสำนักงานอัยการสูงสุด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย

3.2.1 หน่วยงานราชการอัยการ แบ่งออกเป็น

- 1) สำนักงานในส่วนกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - สำนักงาน 7 สำนักงาน ได้แก่ สถาบันนิติวัชร์ สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย และสำนักงานวิชาการ
 - สำนักงานคดี จำนวน 33 สำนักงาน
- 2) สำนักงานในต่างจังหวัด ประกอบด้วยสำนักงานอัยการภาค 1 – 9 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 – 9 สำนักงานคดีปกครอง 14 แห่ง และสำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 1 – 9

3.2.2 หน่วยงานราชการตุลาการ ประกอบด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน และสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 13 สำนัก

3.6 อำนาจหน้าที่

3.6.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

- 1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- 2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ
- 3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
- 5) ดำเนินการตามที่รัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การคุ้มครอง การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- 8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

3.6.2 อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการตาม พ.ร.บ. องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 มีดังนี้

- 1) อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

2) ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวงกับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ดีหรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีเงื่อนไขที่พิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้

6) ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจเป็นโจทก์ได้

7) ดำเนินการตามความเห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

8) ในกรณีที่มีการผิดสัญญาประกันจำเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้น ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

9) อำนาจและหน้าที่ตาม ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่สำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำก็ได้ แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำโดยคู่ความฝ่ายนั้นไม่ยินยอมไม่ได้

พนักงานอัยการตำแหน่งใดมีอำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้เพียงใดให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.อ

3.7 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด (นายอำนาจ เจตน์เจริญรักษ์ อัยการสูงสุด)

นโยบายที่ 1 สังคม ประชาชน เชื่อมั่น คือ การสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพงานสอบสวนคดีอาญาของพนักงานอัยการ ผลักดันให้กระบวนการบังคับคดีและการประนีประนอมยอมความระหว่างคู่พิพาทในชั้นพนักงานอัยการมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน

นโยบายที่ 2 บริหารทันสมัย เพื่อเพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 3 บุคลากรมีคุณธรรม โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร

1. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด

ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจจากภายนอก ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมเช่นเดียวกันกับพนักงานอัยการ โดยแบ่งตามประเภทและระดับต่างๆ โดยต้องมีเวลาปฏิบัติงานสองในสามของวันทำการเดือนนั้นๆ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด รวมทั้งเงินรางวัลตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติในพื้นที่พิเศษชายแดนภาคใต้

2. การสร้างความก้าวหน้า และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานอัยการสูงสุดมีระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551 โดยการจัดสรรทุนให้แก่ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด และมีระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการฝ่ายอัยการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พ.ศ. 2560 ให้ความช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ กรณีประสบอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่น การจัดทำประกันชีวิตให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงการจัดให้มีบ้านพักสำหรับบุคลากร การกู้ยืมไม่มีดอกเบี้ย การสร้างความก้าวหน้าในสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การทำให้องค์การมีผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูง เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การได้ โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายขององค์การ พฤติกรรมของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้รางวัลต่อองค์การในด้านความผูกพัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่ได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ที่โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2566 มาเป็นกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระในการทำการศึกษาในครั้งนี้ อันได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านทีมงาน ส่วนกรอบแนวคิดด้านตัวแปรตาม ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Aon Hewitt (2015) ที่สรุปพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ 3 รูปแบบ คือ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยผู้ศึกษาจะนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาสร้างเป็นเครื่องมือในการหาคำตอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อหาคำตอบของการศึกษาต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 270 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรที่อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 4.ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

พิชญุตม์ แสงประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวนประชากร 2,441 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่า One-Way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเพียงบางประการเท่านั้น โดยผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 4) ปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิทย์ชนก เสนมดุง (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมาคือ เพศ และระดับการศึกษา ตามลำดับ (2) ข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยของ ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้แนวคิดความผูกพันของ Aon Hewitt (2015) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้ศึกษาจึงนำกรอบแนวคิดดังกล่าว ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก 2.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 3.การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

ส่วนจากการศึกษางานวิจัยของ พิทย์ชนก เสนมดุง ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในองค์กร ของ Richard M. Steers และ John P. Meyer and Natalie Allen

และงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนอผดุง ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมการข้าว ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมการข้าว ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษา คือ ปัจจัยด้านองค์กรเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาถึง
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ผู้ศึกษาจึงได้นำปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ
งาน และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษากรอบ
แนวคิดด้านตัวแปรอิสระในการทำการศึกษาคั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการในสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลางจำนวน 41 สำนักงาน ได้แก่ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีจำนวน 2,042 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 นั่นคือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{2042}{1 + (2042 \times 0.05^2)}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N = 2042 e = 0.05 n = 334.47

การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้ศึกษาได้กระจายกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนทั้งสิ้น 41 สำนักงาน ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

อัยการสูงสุด ส่วนกลาง คือ 1.ข้าราชการธุรการ แบ่งออกเป็น ประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับอำนวยการ ระดับอำนวยการสูง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน 2.เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยใช้วิธีการเทียบหน้าหน้าที่เหมาะสมในการกระจายข้อมูลโดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสำนักงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามสำนักงานที่สังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานของสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งสัดส่วนตามหน่วยงาน และการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ลำดับ	สำนักงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด	35	6
2	สำนักงานการบังคับคดี	38	6
3	สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ	29	5
4	สำนักงานการสอบสวน	55	9
5	สำนักงานคดีคุ้มครอง	33	5
6	สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ	32	5
7	สำนักงานคดีปกครอง	88	14
8	สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริต	40	7
9	สำนักงานคดีพิเศษ	53	9
10	สำนักงานคดีแพ่ง	63	10
11	สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้	23	4
12	สำนักงานคดีแพ่งตลิ่งชัน	13	2
13	สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี	14	2
14	สำนักงานคดีแพ่งพระโขนง	10	2
15	สำนักงานคดีแพ่งมีนบุรี	14	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	สำนักงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		(คน)	(คน)
16	สำนักงานคดีภาษีอากร	31	5
17	สำนักงานคดียาเสพติด	138	23
18	สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว	42	7
19	สำนักงานคดีแรงงาน	19	3
20	สำนักงานคดีล้มละลาย	25	4
21	สำนักงานคดีศาลแขวง	112	18
22	สำนักงานคดีศาลสูง	39	6
23	สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร	47	8
24	สำนักงานคดีอัยการสูงสุด	24	4
25	สำนักงานคดีอาญา	88	14
26	สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้	32	5
27	สำนักงานคดีอาญาตลิ่งชัน	28	6
28	สำนักงานคดีอาญามินบุรี	32	5
29	สำนักงานคดีอาญาพระโขนง	25	4
30	สำนักงานคดีอาญามีนบุรี	32	5
31	สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	59	10
32	สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด	37	6
33	สำนักงานต่างประเทศ	37	6
34	สำนักงานตรวจสอบภายใน	10	2
35	สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย	20	3
36	สถาบันนิติวัชร์	19	3
37	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ	32	5
38	สำนักงานคณะกรรมการอัยการ	42	7
39	สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด	14	2
40	สำนักงานวิชาการ	34	6
41	สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	484	80
รวม		2,042	335

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็น คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

โดยส่วนที่ 2 - 3 เป็นการตอบแบบสอบถามด้วยการให้คะแนน (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับและเกณฑ์น้ำหนักคะแนนได้ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

มีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

สูตรอัตราภาคชั้น = $(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$

จำนวนชั้น

5

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ โดยทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลวิจัย (The index of item objective congruence: IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาในเบื้องต้น แล้วจึงตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เครื่องมือสามารถวัดได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามที่กำหนดไว้ ได้ค่าความเที่ยงตรงโดยรวมเท่ากับ 1.00

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองแจก (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการสูงสุด (ต่างจังหวัด) จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.78

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source Data) เก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดการศึกษา ปรากฏตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ Independent variables)		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
ตัวแปร	ข้อความคำถาม	แบบสอบถาม
1. ปัจจัยด้านตัวงาน	1. ท่านเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1 - 4
	2. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	
	3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายในอาชีพ	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ Independent variables)		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
ตัวแปร	ข้อความถาม	แบบสอบถาม
	4. ท่านมีอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น	
2. ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	5. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด 6. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ 7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเดิน-วิ่ง หรือกิจกรรมกีฬาของส่วนราชการ 8. หน่วยงานของท่านมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น 9. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจภาระงานอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5 - 9
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	10. ท่านได้รับโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อสถานที่ทำงาน 11. หน่วยงานของท่านมีการชื่นชมหรือให้การยอมรับ เมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร 12. หน่วยงานของท่านมีการสร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทาง การเรียนรู้ต่างๆ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10 - 15

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ Independent variables)		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
ตัวแปร	ข้อความถาม	แบบสอบถาม
	13. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็น ห้องทำงานที่ผ่อนคลาย	
	14. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์การที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน	
	15. หน่วยงานของท่านไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ	
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา	16. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรในองค์การตั้งแต่แรกเข้า	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16 - 18
	17. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เป็นต้น	
	18. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้	
5. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	19. หน่วยงานของท่านมีกลไกการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารงาน และพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19 - 21
	20. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การประชุมมอบนโยบาย ประชุมผู้บริหารกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ สสำรวจความคาดหวัง ความคิดเห็นจากบุคลากร	
	21. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่างเหมาะสมเป็นธรรม	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ Independent variables)		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
ตัวแปร	ข้อความถาม	แบบสอบถาม
6. ปัจจัยด้านหัวหน้างาน	22. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22 - 23
	23. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ	
7. ปัจจัยด้านองค์กร	24. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ และการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24 - 29
	25. หน่วยงานของท่านมีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	
	26. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	
	27. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน	
	28. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	
	29. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทั้งการสื่อสารทางเดียวและสองทาง	
8. ปัจจัยด้านทีมงาน	30. หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็นธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง กล้าตัดสินใจ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30 - 32
	31. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารในทีมที่ตรงไปตรงมาและทั่วถึง	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ Independent variables)		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
ตัวแปร	ข้อความถาม	แบบสอบถาม
	32. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	
ตัวแปรตาม (Dependent variables)		
ความผูกพันต่อองค์กร		
ตัวแปร	ข้อความถาม	แบบสอบถาม
1. การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรนี้ 2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อมีองค์กรได้รับคำชมเชย 3. ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอ 4. ท่านขี้แฉงเมื่อองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1 - 4
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	5. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 6. ท่านมีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ 7. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 5 - 7
3. การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร	8. ท่านใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 9. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ 10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8 - 10

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของตารางโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำแนก เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มาแจกแจงหาค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means)

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด (ส่วนกลาง) โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร และการให้ความหมายของคะแนน (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. ในการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อสำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยให้ความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 -0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 -0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 -0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 -0.75 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 -0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 -1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

4. ในข้อมูลส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ใช้วิธีการวิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยวิธีการพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานและการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 335 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2
5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง	ขนาดประชากร
n	หมายถึง	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และ สำนักงานที่สังกัด ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
1. เพศ			
ชาย	109	33	2
หญิง	226	67	1
รวม	335	100	

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
2. อายุ			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	26	7.8	3
26 - 40 ปี	175	52.2	1
41 - 55 ปี	127	37.9	2
56 ปี ขึ้นไป	7	2.1	4
รวม	335	100	

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-40 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา คืออายุ 41 - 55 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9, อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
3. สถานภาพ			
โสด	186	55.5	1
สมรส	125	37.3	2
แยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง	24	7.2	3
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และแยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
4. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	8.4	3
ปริญญาตรี	205	61.2	1
สูงกว่าปริญญาตรี	102	30.4	2
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
ต่ำกว่า 15,000 บาท	29	8.7	5
15,001 – 20,000 บาท	68	20.3	3
20,001 – 25,000 บาท	58	17.3	4
25,001 – 30,000 บาท	74	22.1	2
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	106	31.6	1
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	123	36.7	1
6 -10 ปี	105	31.3	2
11 -20 ปี	82	24.5	3
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	7.5	4
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3, ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
7. ตำแหน่งงาน			
ข้าราชการ	304	90.7	1
ลูกจ้างประจำ	7	2.1	3
พนักงานราชการ	24	7.2	2
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมา มีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสำนักงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
8. สำนักงานที่สังกัด			
สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด	6	1.8	9
สำนักงานการบังคับคดี	6	1.8	9
สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ	5	1.5	10
สำนักงานการสอบสวน	9	2.7	6
สำนักงานคดีคุ้มครอง	5	1.5	10
สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้า ระหว่างประเทศ	5	1.5	10
สำนักงานคดีปกครอง	14	4.2	4
สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริต	7	2.1	8
สำนักงานคดีพิเศษ	9	2.7	6
สำนักงานคดีแพ่ง	10	3.0	5
สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้	4	1.2	11
สำนักงานคดีแพ่งตลิ่งชัน	2	0.6	13
สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี	2	0.6	13
สำนักงานคดีแพ่งพระโขนง	2	0.6	13
สำนักงานคดีแพ่งมีนบุรี	2	0.6	13
สำนักงานคดีภาษีอากร	5	1.5	10

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
สำนักงานคดีอาศาลคดี	23	6.9	2
สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว	7	2.1	8
สำนักงานคดีแรงงาน	3	0.9	12
สำนักงานคดีล้มละลาย	4	1.2	11
สำนักงานคดีศาลแขวง	18	5.4	3
สำนักงานคดีศาลสูง	6	1.8	9
สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร	8	2.4	7
สำนักงานคดีอัยการสูงสุด	4	1.2	11
สำนักงานคดีอาญา	14	4.2	4
สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้	5	1.5	10
สำนักงานคดีอาญาลี้ซำ	6	1.8	9
สำนักงานคดีอาญาธนบุรี	5	1.5	10
สำนักงานคดีอาญาพระโขนง	4	1.2	11
สำนักงานคดีอาญามีนบุรี	5	1.5	10
สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย แก่ประชาชน	10	3.0	5
สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด	6	1.8	9
สำนักงานต่างประเทศ	6	1.8	9
สำนักงานตรวจสอบภายใน	2	0.6	13
สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย	3	0.9	12
สถาบันนิติวัชร์	3	0.9	12
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ	5	1.5	10
สำนักงานคณะกรรมการอัยการ	7	2.1	8
สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด	2	0.6	13

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (335 คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
สำนักงานวิชาการ	6	1.8	9
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	80	23.9	1
รวม	335	100.0	

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสำนักงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมาคือ สำนักงานคดีอาญาเสพติด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9, สำนักงานคดีศาลแขวง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4, สำนักงานคดีปกครองและสำนักงานคดีอาญา มีจำนวนสำนักงานละ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2, สำนักงานคดีแพ่งและสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน มีจำนวนสำนักงานละ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0, สำนักงานการสอบสวนและสำนักงานคดีพิเศษ มีจำนวนสำนักงานละ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7, สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4, สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริต สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว และสำนักงานคณะกรรมการอัยการ มีจำนวนสำนักงานละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1, สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด สำนักงานการบังคับคดี สำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานคดีอาญาตลิ่งชัน สำนักงานคดีชี้ขาดอัยการสูงสุด สำนักงานต่างประเทศ และสำนักงานวิชาการ มีจำนวนสำนักงานละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8, สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ สำนักงานคดีคุ้มครองสิทธิ สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานคดีภาษีอากร สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้ สำนักงานคดีอาญาธนบุรี สำนักงานคดีอาญามินบุรี และสถาบันพัฒนาข้าราชการอัยการ มีจำนวนสำนักงานละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5, สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้ สำนักงานคดีล้มละลาย สำนักงานคดีอัยการสูงสุด และสำนักงานคดีอาญาพระโขนง มีจำนวนสำนักงานละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2, สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย และสถาบันนิติวัชร์ มีจำนวนสำนักงานละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และสำนักงานคดีแพ่งตลิ่งชัน สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี สำนักงานคดีแพ่งพระโขนง สำนักงานคดีแพ่งมินบุรี สำนักงานตรวจสอบภายใน และสำนักงานบริหารและสนับสนุนอัยการสูงสุด มีจำนวนสำนักงานละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมและรายด้าน มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพูดถึงองค์การในทางที่ดี	4.08	0.71	มาก	3
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	4.11	0.74	มาก	2
3. การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.17	0.70	มาก	1
รวม	4.12	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และด้านการพูดถึงองค์การในทางที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการพูดถึงองค์การในทางที่ดี

การพูดถึงองค์การในทางที่ดี	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าทำงาน ที่องค์การนี้	4.07	0.76	มาก	2
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อมีองค์การได้รับ คำชมเชย	4.15	0.75	มาก	1
3. ท่านพูดถึงองค์การในทางที่ดีเสมอ	4.07	0.78	มาก	2
4. ท่านชี้แจงเมื่อองค์การถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี	4.03	0.81	มาก	3
รวม	4.08	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการพูดถึงองค์การในทางที่ดี พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08
และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 2. ท่านมีความ
ภูมิใจเมื่อมีองค์การได้รับคำชมเชย อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ข้อที่
3. ท่านพูดถึงองค์การในทางที่ดีเสมอ และข้อที่ 1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าทำงาน
ที่องค์การนี้ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่ 4. ท่านชี้แจงเมื่อองค์การถูกกล่าวถึงในทาง
ที่ไม่ดี อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก ขององค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.99	0.79	มาก	3
2. ท่านมีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์การ จนเกษียณอายุ	4.10	0.87	มาก	2
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ	4.23	0.78	มากที่สุด	1
รวม	4.11	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. ท่านมีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อที่ 1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร

การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.26	0.72	มากที่สุด	1
2. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ	4.19	0.77	มาก	2
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอื่นนอกเหนือจาก งานประจำเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.05	0.80	มาก	3
รวม	4.17	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 1. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่ 3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการสูงสุด มีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด
อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม และรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	X	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านตัวงาน	3.95	0.61	มาก	1
2. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	3.18	0.93	ปานกลาง	7
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	3.58	0.77	มาก	6
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา	3.67	0.76	มาก	4
5. ด้านผู้บริหาร	3.62	0.78	มาก	5
6. ด้านหัวหน้างาน	3.62	0.85	มาก	5
7. ด้านองค์กร	3.77	0.65	มาก	2
8. ด้านทีมงาน	3.71	0.79	มาก	3
รวม	3.64	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77, ด้านทีมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71, ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67, ด้านผู้บริหารและด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านตัวงาน

ด้านตัวงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร	3.96	0.71	มาก	3
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.10	0.70	มาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายในอาชีพ	3.99	0.71	มาก	2
4. ท่านมีอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น	3.75	0.84	มาก	4
รวม	3.95	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านตัวงาน พบว่า พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 2. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99, ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และข้อที่ 4. ท่านมีอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด	2.97	1.11	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	3.28	1.03	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเดิน-วิ่ง หรือกิจกรรมกีฬาของส่วนราชการ	3.15	1.05	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานของท่านมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น	3.16	1.10	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจภาระงานอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.93	ปานกลาง	1
รวม	3.18	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 5. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจภาระงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.36 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28, ข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16, ข้อที่ 3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเดิน-วิ่ง หรือกิจกรรมกีฬาของส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อสถานที่ทำงาน	3.52	0.89	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีการชื่นชมหรือให้การยอมรับ เมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร	3.62	0.89	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการสร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ	3.62	0.86	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็น ห้องทำงานที่ผ่อนคลาย	3.43	0.99	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน	3.72	0.85	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ	3.71	0.88	มาก	2
รวม	3.58	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และพิจารณาแยกย่อยข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 5. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71, ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีการชื่นชมหรือให้การยอมรับ เมื่อปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร และข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีการสร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62, ข้อที่ 1. ท่านได้รับโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็น ห้องทำงานที่ผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรในองค์กรตั้งแต่แรกเข้า	3.70	0.81	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เป็นต้น	3.68	0.84	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้	3.62	0.87	มาก	3
รวม	3.67	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 และพิจารณาแยกรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรในองค์กรตั้งแต่แรกเข้า อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้บริหาร

ด้านผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีกลไกการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารงาน และพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ	3.59	0.83	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การประชุมมอบนโยบาย ประชุมผู้บริหารกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ สำนวความคาดหวัง ความคิดเห็นจากบุคลากร	3.60	0.85	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่างเหมาะสมเป็นธรรม	3.67	0.87	มาก	1
รวม	3.62	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และพิจารณาแยกรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่างเหมาะสมเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การประชุมมอบนโยบาย ประชุมผู้บริหารกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ สำนวความคาดหวัง ความคิดเห็นจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีกลไกการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารงาน และพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านหัวหน้างาน

ด้านหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ	3.64	0.86	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากร ระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน และให้ ข้อมูลป้อนกลับ	3.60	0.89	มาก	2
รวม	3.62	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านหัวหน้างาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และพิจารณาแยก
รายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีการเตรียม
ความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 ค่าเฉลี่ย 3.64
รองลงมาคือ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะ
การสอนงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านองค์การ

ด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ และการจัดลำดับความสำคัญของ ภารกิจขององค์การ	3.75	0.70	มาก	5
2. หน่วยงานของท่านมีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.84	0.76	มาก	2

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ	3.76	0.80	มาก	4
4. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.63	0.80	มาก	6
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	3.88	0.76	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทั้งการสื่อสารทางเดียวและสองทาง	3.79	0.76	มาก	3
รวม	3.77	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และพิจารณาแยกรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ ข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84, ข้อที่ 6. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทั้งการสื่อสารทางเดียวและสองทาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79, ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76, ข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ และการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และข้อที่ 4. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านทีมงาน

ด้านทีมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็น ธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง กล้า ตัดสินใจ	3.69	0.85	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารในทีมที่ ตรงไปตรงมาและทั่วถึง	3.68	0.83	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.87	มาก	1
รวม	3.71	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านทีมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และพิจารณาแยกรายข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ ข้อที่ 1.
หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็นธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง
กล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารในทีมที่
ตรงไปตรงมาและทั่วถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

H_0 : ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

H_1 : ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig.	N
1. ด้านตัวงาน	.482**	.000	335
2. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	.298**	.000	335
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	.439**	.000	335
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา	.393**	.000	335
5. ด้านผู้บริหาร	.449**	.000	335
6. ด้านหัวหน้างาน	.457**	.000	335
7. ด้านองค์กร	.596**	.000	335
8. ด้านทีมงาน	.522**	.000	335
รวม	.531**	.000	335

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกับความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากทั้งหมดมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .531$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้ศึกษาจำแนกความคิดเห็นต่างๆ ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ข้อเสนอแนะแนวทาง	จำนวน
1. ปัจจัยด้านตัวงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมและทัศนคติในการทำงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนให้สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานในแนวเดียวกัน และลดขั้นตอนการทำงานอย่างไม่เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร - ควรมอบหมายสำนักงานต่างๆโดยให้บุคลากรในสำนักงานแจ้งความประสงค์ว่าต้องการพัฒนาหรือแก้ไขในส่วนใดบ้าง โดยทำเป็นรอบประเมิน 4 เดือนต่อ 1 ครั้ง 	12

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	ข้อเสนอแนะแนวทาง	จำนวน
	- การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ย่อมทำให้งานออกมามี ประสิทธิภาพ คนมีความสุข รักและสามัคคีกันมากขึ้น	
2. ปัจจัยด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	- ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่ดี ได้แก่ กิจกรรม กีฬา - ควรมีที่พักสวัสดิการติดกับสำนักงานทุกแห่งอย่างเพียงพอ - ควรให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน - ควรมีสวัสดิการสำหรับการศึกษาเพิ่มให้ทุกตำแหน่ง - ควรประชุมหาแนวทางแก้ปัญหาการทำงานที่ขัดข้อง สามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้ตรงประเด็นอย่างรวดเร็ว และเพื่อเยียวยาปัญหาสุขภาพจิตของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ พ้นสภาวะเครียดสะสม	8
3. ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงานเชิงบวก	- ควรจัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย - ควรมีพื้นที่ในห้องพักงานที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน - ควรส่งเสริมการมีวัฒนธรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ ทำงาน	15
4. ปัจจัยด้านโอกาสใน การเรียนรู้ และการ พัฒนา	- องค์กรควรพิจารณาถึงการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรโดยคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการ ปฏิบัติงาน	10
5. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	- ควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ - ควรมีการรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุง พัฒนา หรือ รักษาสิ่งที่ดีไว้	2
6. ปัจจัยด้านหัวหน้า งาน	- ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีและบ่มเพาะให้ บุคลากรรักและสามัคคีกัน - หัวหน้างานควรบริหารด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	7

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	ข้อเสนอแนะแนวทาง	จำนวน
	- ควรเปิดโอกาส จัดประชุมภายในเพื่อรับฟังปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	
7. ปัจจัยด้านองค์การ	- ควรพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ให้กับบุคลากรให้ความตระหนักถึงเรื่องนี้เป็นสำคัญ - ควรเลิกใช้ระบบอุปถัมภ์ เพราะทำให้องค์การไม่ได้รับการพัฒนา - ควรมีระบบงานและทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	3
8. ปัจจัยด้านทีมงาน	- ควรสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร - ควรจัดให้มีการหมุนเวียนงานและเปลี่ยนทัศนคติระหว่างสายงานข้างเคียงกัน เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร	5

โดยข้อเสนอแนะแนวทางข้างต้น ผู้ศึกษาจะนำไปอภิปรายผลเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด
4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

โดยรูปแบบในการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่ส่วนกลาง จำนวน 41 สำนักงาน ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 2,042 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 335 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีช่วงอายุ 26 - 40 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีตำแหน่ง

งานข้าราชการ จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

1.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 โดยด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.11 และด้านการพูดถึงองค์การในทางที่ดี อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยด้านตัวงาน อยู่ระดับมากเป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านองค์การ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77, ด้านทีมงาน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71, ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67, ด้านผู้บริหารและด้านหัวหน้างาน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ตามลำดับ

1.4 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านทีมงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาไว้

1.5 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1.5.1 ปัจจัยด้านตัวงาน

- 1) ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมและทัศนคติในการทำงานที่ดี โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนให้สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานในแนวเดียวกัน และลดขั้นตอนการทำงานอย่างไม่เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร
- 2) ควรมอบหมายสำนักงานต่างๆโดยให้บุคลากรในสำนักงานแจ้งความประสงค์ว่าต้องการพัฒนาหรือแก้ไขในส่วนใดบ้าง โดยทำเป็นรอบประเมิน 4 เดือนต่อ 1 ครั้ง
- 3) การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข รักและสามัคคีกันมากขึ้น

1.5.2 ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- 1) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่ดี ได้แก่ กิจกรรมกีฬา
- 2) ควรมีที่พักสวัสดิการติดกับสำนักงานทุกแห่งอย่างเพียงพอ
- 3) ควรให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน
- 4) ควรมีสวัสดิการสำหรับการศึกษาเพิ่มให้ทุกตำแหน่ง
- 5) ควรประชุมหาแนวทางแก้ปัญหาการทำงานที่ขัดข้อง สามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้ตรงประเด็นอย่างรวดเร็ว และเพื่อเยียวยาปัญหาสุขภาพจิตของผู้ได้บังคับบัญชาให้พ้นภาวะเครียดสะสมสำหรับการศึกษาเพิ่มให้ทุกตำแหน่งและสายงานอย่างทั่วถึงทุกคนในองค์กร

1.5.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

- 1) ควรจัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย
- 2) ควรจัดให้พื้นที่ห้องทำงานที่ไม่คับแคบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3) ควรส่งเสริมการมีวัฒนธรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน

1.5.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา

- 1) องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีให้ขึ้น

1.5.5 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

- 1) ควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ
- 2) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุง พัฒนา หรือรักษาสิ่งที่ดีไว้

1.5.6 ปัจจัยด้านหัวหน้างาน

- 1) ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีและบ่มเพาะให้บุคลากรรักและสามัคคีกัน
- 2) หัวหน้างานควรบริหารด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

3) ควรเปิดโอกาส จัดประชุมภายในเพื่อรับฟังปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น
อย่างสม่ำเสมอ

1.5.7 ปัจจัยด้านองค์การ

1) ควรพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ให้กับบุคลากรให้
ความตระหนักถึงเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญ

2) ควรเลิกใช้ระบบอุปถัมภ์ เพราะทำให้องค์การไม่ได้รับการพัฒนา

3) ควรมีระบบงานและทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

1.5.8 ปัจจัยด้านทีมงาน

1) ควรสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร

2) ควรจัดให้มีการหมุนเวียนงานและเปลี่ยนทัศนคติระหว่างสายงานข้างเคียงกัน

เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร

จากข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า วิธีการในการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรใน
สำนักงานอัยการสูงสุด ควรเริ่มจากผู้บริหารเปิดการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสังกัด โดยให้
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
สภาพแวดล้อม ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และความถนัดและความสนใจของบุคลากรใน
ด้านเป้าหมายของอาชีพ โดยรวบรวมปัญหาหรือความต้องการนำเสนอผู้บริหารของสำนักงานอัยการ
สูงสุดเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น อีกทั้งผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่าน
ช่องทางต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะตามความสนใจและตามเป้าหมายของอาชีพ ส่วนด้านสุขภาพและความ
เป็นอยู่ที่ดี สำนักงานอัยการสูงสุดควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายโดยการจัดกิจกรรมกีฬา
จัดศูนย์รับปรึกษาจัดการความเครียดให้แก่บุคลากร เพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้แก่ข้าราชการและ
พิจารณาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรในตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ รวมถึงการให้
ความสำคัญเกี่ยวกับการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากร

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาและสมมติฐานการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565, น.50) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมากเมื่อแยกความผูกพันต่อองค์การรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด นั่นหมายความว่า องค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยุต์ม์ แสงประเสริฐ (2563, น.72) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

จากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Steer (1977) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของบุคคลที่ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นหมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุดยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่แสดงถึงความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งก็คือ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี มีความภูมิใจเมื่อองค์กรได้รับคำชมเชย มีการชี้แจงเมื่อองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี ส่วนในด้านการปฏิบัติงานบุคลากรจะแสดงออกโดยพยายามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ สติปัญญา รวมถึงการยินดีสละเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการทบทวนวรรณกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน เป็นกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านองค์การ และด้านทีมงาน โดยผู้ศึกษาได้นำปัจจัยข้างต้นมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านตัวแปรอิสระ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64

เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านตัวงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านตัวงานที่ใช้เป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันไว้ว่า การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึงความหมายและคุณค่าของงาน งานที่ทำสอดคล้องกับงานความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงานและภารกิจของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566, น.7) จึงหมายความว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติ และงานภาพรวมขององค์การ เพราะนอกเหนือจากการที่บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคลากรยังได้ศึกษาภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ตนสังกัด ทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้องของงานที่ตนปฏิบัติกับภารกิจของหน่วยงาน ทำให้ทราบถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงเป้าหมายในอาชีพ โดย มาร์วเคย์ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ ได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การไว้ว่า งานที่ทำงานเป็นสิ่งที่มีค่า บทบาทการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า รวมถึงการได้รับอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการงานที่สามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นลง (Mowday Poster and Steer, 1982 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ, 2561, น.29)

2.3 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา

ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านองค์กร และด้านทีมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .531$) กล่าวคือ หากปัจจัยทั้ง 8 ด้านมีค่ามากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่ามากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวทิพย์ชนก เสนผดุง (2563, น.57) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .298$) ซึ่งอยู่ในลำดับที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาจากการตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านตัวงาน ซึ่งพบว่า ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเช่นกัน โดยในข้อคำถามด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้คำปรึกษาการเกี่ยวกับความเครียดแก่บุคลากร ซึ่งความเครียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่ทำงานหรือชีวิตส่วนตัว ควรได้รับการจัดการอย่างสมดุล จากการทบทวนวรรณกรรมผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรนำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) มาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเกี่ยวกับความเครียด โดยสำนักงานอัยการสูงสุดควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ มีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด ควบคู่ไปกับการสำรวจภาระงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก การให้ความสำคัญกับเวลาของข้าราชการ

อีกทั้งข้อเสนอแนะงานวิจัยของ คริสต์มาส ลิมรัตน์กุล (2566, น.64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน สาเหตุเพราะต้องทำงานหลายๆอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน และ

ต้องรับผิดชอบในระยะเวลาที่จำกัด งานที่มีความเสี่ยง ปริมาณงานที่มีมากเกินไปไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่มีกฎระเบียบมากเกินไปซึ่งยุ่งยากต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงงานที่มีกดดันและยุ่งยากซับซ้อน เป็นส่วนทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ โดยคุณคริสตมาส ลิ้มรัตน์กุล ได้ให้ข้อเสนอแนะในงานจัดการความเครียดไว้ คือ ด้านลักษณะงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่ซับซ้อน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานกับบุคคลให้เหมาะสมเพียงพอ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร บริหารควรคำนึงถึงการสื่อสาร นโยบาย กลยุทธ์ขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และควรมีการยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดเกินไป แต่คงไว้ซึ่งเงื่อนไข มาตรฐานที่ชัดเจน อีกทั้งควรมีวิธีการรับมือการจัดการความขัดแย้งและเป็นธรรม และการให้ผู้บริหารฝึกอบรมหรือเรียนรู้เทคนิคในการแสดงความคิดเห็นแก่ลูกน้องในเชิงสร้างสรรค์

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า หัวหน้างานควรสังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีพฤติกรรมใดที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถจัดการได้ และควรได้รับคำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านชีวิตส่วนตัว รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นต่างของบุคลากร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม หากมีโอกาสควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในทีม รวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอันดีของบุคลากรต่อไป

2.4 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยด้านตัวงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและเป้าหมายในอาชีพ ควรมีการจัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอบถามทัศนคติ เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ไขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานในแนวเดียวกัน และลดขั้นตอนการทำงานอย่างไม่เป็นระบบ

2.4.2 ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคิดเห็นว่า ควรจัดกิจกรรมการที่ส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายให้แก่บุคลากร จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อภาระงาน รับฟังปัญหาต่างๆ เพื่อหาวิธีการแก้ไขความเครียดของบุคลากร

2.4.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคิดเห็นว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย ควรจัดพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

2.4.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้ตอบแบบสอบถามข้อคิดเห็นว่า ควรให้บุคลากรทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมตามความสนใจและเหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรให้มากขึ้น

2.4.5 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อปรับปรุง พัฒนา สิ่งที่ต้องแก้ไข หรือรักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่ต่อไป

2.4.6 ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นว่า หัวหน้างานจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารทีมให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม รับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาจากการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างของบุคลากร รวมถึงบ่มเพาะให้บุคลากรรักและสามัคคีกัน

2.4.7 ปัจจัยด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นว่า ควรมีขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เหมาะสม องค์การให้การสนับสนุนทรัพยากรอุปกรณ์ต่างๆ และอุปกรณ์ด้าน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้มีความพร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็น หน่วยงานที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและสังคม หน่วยงานจึงส่งเสริมระบบคุณธรรมในการ บริหารงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และลบล้างระบบอุปถัมภ์ ตลอดจนควรส่งเสริมให้กับบุคลากร มีคุณธรรม และความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ

2.4.8 ปัจจัยด้านทีมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นว่า ควรส่งเสริมให้ มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี สร้างความสามัคคีของ บุคลากร ควรมีการหมุนเวียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงาน ทำให้ลดความขัดแย้งและเกิดผูกพัน รั ระหว่างบุคลากร

จากข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรได้เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านผู้บริหาร ด้าน หัวหน้างาน ด้านองค์การ และด้านทีมงาน โดยผู้บริหารและหัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งเน้น การใช้คุณธรรมในการบริหารงาน มอบหมายงานและสนับสนุนการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรง กับความต้องการ ความถนัด และเป้าหมายในอนาคต สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงพัฒนาหรือธำรงรักษา สิ่งที่ดีไว้ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน จัดพื้นที่ให้เพียงพอเหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดี โดยการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย และการจัดการความเครียดของบุคลากร ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัย ของณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564, น.154) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุข ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสา ธาณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการ ทำงานของบุคลากรในระดับความสัมพันธ์สูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พบว่า ความสุขในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการหาทางสงบ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการปลอดภัย

ในทัศนะของผู้ศึกษา จึงมีความเห็นว่า ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านปัจจัยเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความพึงพอใจในงาน ไม่มีความกังวลใดๆในขณะทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่ม ความผูกพันให้แก่บุคลากรให้มีระดับที่สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงาน อัยการสูงสุด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ด้านตัวงาน จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ผู้บริหารหรือ หัวหน้างานมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่เหมาะสม จัดช่องทางในการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้อิสระทางความคิด

เน้นการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการหมุนเวียนงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

3.1.2 ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี จากผลการศึกษาพบว่าด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับเวลาของข้าราชการ รับฟังปัญหาเพื่อหาวิธีการแก้ไข ความเครียดของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยให้บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน หรือการจัดทำตารางของงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อบุคลากรจะได้รู้จักการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ตลอดจนพิจารณาขอบข่ายงานที่ไม่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา หรือจำกัดด้านความคิดที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรของทางราชการ อีกทั้งหน่วยงานควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านสุขภาพที่นอกเหนือจากการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนในด้านสวัสดิการและนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรซึ่งควรออกแบบให้เหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายตามประเภทและส่วนงาน เช่น ในตำแหน่งงานลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมือนข้าราชการรัฐการ อาจจัดมีสวัสดิการด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น การให้ทุนการศึกษาที่แต่เดิมมีเฉพาะข้าราชการที่เป็นผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน ให้สิทธิ์การสอบดังกล่าวแก่ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการด้วย

3.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก จากผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างสภาพแวดล้อมให้สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น มีอุปกรณ์ที่จำเป็นให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานที่มีพื้นที่ที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแบบการทำงานให้เหมาะสม มีการชื่นชมหรือให้การยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

3.1.4 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา จากผลการศึกษาพบว่าด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรสร้างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่ม ควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งของหัวหน้างานและผู้บริหารไว้ล่วงหน้า พัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพตามความสนใจ มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่และเป้าหมายในอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ควรกำหนดให้มีการหมุนเปลี่ยนงานที่ปฏิบัติในสายงานนั้น ๆ ในหน่วยงานที่สังกัดก่อนที่จะมีการหมุนเปลี่ยนงานข้ามสำนักงาน เพื่อส่งเสริมและ

พัฒนาความรู้ในงานที่มีความหลากหลายในแต่ละสำนักงาน มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเปลี่ยนรู้ภายในองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

3.1.5 ด้านผู้บริหาร จากผลการศึกษาพบว่าด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบงานในหน้าที่โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทั้งตนเองและบุคลากร สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟัง แสดงความคิดเห็นของบุคลากร มีการถ่ายทอดนโยบายถึงผู้ปฏิบัติงาน เช่น รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรแบบไม่ลงชื่อในเรื่องที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา หรือรักษาสิ่งที่ดีไว้

3.1.6 ด้านหัวหน้างาน จากผลการศึกษาพบว่าด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมให้หัวหน้างานมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนแก่บุคลากร มีทักษะการสอนงานและให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมถึงการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัดและความต้องการพัฒนาตามเป้าหมายอาชีพของแต่ละบุคคล

3.1.7 ด้านองค์กร จากผลการศึกษาพบว่าด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจให้ตรงกัน ควรส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยการประชาสัมพันธ์ทางช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ะมีกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม ยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน อีกทั้งองค์กรควรเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและระบบงาน

3.1.8 ด้านทีมงาน จากผลการศึกษาพบว่าด้านทีมงานอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารภายในทีมอย่างตรงไปตรงมาทั่วถึง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ควรสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อภาระงานและการทำงานร่วมกัน

โดยสร้างการมีส่วนร่วมในงาน มีการชื่นชมความสำเร็จของทีม เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร ภายในทีม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เป็นต้น อีกทั้งยังควรกำหนดหรือสนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมหรือส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร

3.2.3 ควรทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- จุฑารัตน์ เกิดเจริญ. (2561). การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปรัชญา
ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎี วิธีปฏิบัติและนวัตกรรม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมชลประทาน (สามเสน). (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ
- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว.
(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน
โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
(สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธัญลักษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท เอ็มเออร์ เอ็นจิเนียริ่ง เซอร์วิส จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นทีรีย เกรียงชัยพร. (2561). การบริหารงานภาครัฐในมิติต่างๆของไทย โครงการปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กรุงเทพฯ : นราธิปพรีนติ้ง.

- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิทยุตม์ แสงประเสริฐ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงาน
สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์
ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รมิตา ประวัตติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระ
บรมราชเทวี ณ ศรีราชา (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- วรภกร แซ่ปึง. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่างๆ
ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของ
ข้าราชการพลเรือน (Employee Engagement Guideline). สืบค้นจาก
<https://www.ocsc.go.th/Civil-Service-Employee-Engagement#gsc.tab=0>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี 2566. สืบค้นจาก
<https://www.opdc.go.th/content/NzgzNw>
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564).
เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2565 – 2566. สืบค้นจาก
<https://www.tqa.or.th/th/tqa-criteria/>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็น การบริการประชาชน
และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ.2561– 2580). สืบค้นจาก
<https://www.senate.go.th/view/181/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ๒๓ด้าน/TH-TH>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). เกี่ยวกับองค์กร สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus>

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร The close-relation in organizational according. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4 (1), 35 – 36

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. (ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรอิสระ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด (ส่วนกลาง)
คำชี้แจง แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานอัยการ
สูงสุด” เป็นการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดย
แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ใน
การศึกษาค้นคว้าอิสระเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามในการกรอกข้อมูลให้
ตรงตามความคิดเห็นและตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี
 2) อายุ 26 - 40 ปี
 3) อายุ 41 - 55 ปี
 4) อายุ 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1) โสด
 2) สมรส
 3) แยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท
 2) 15,001 – 20,000 บาท
 3) 20,001 – 25,000 บาท
 4) 25,001 – 30,000 บาท
 5) มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 2) 6 –10 ปี
 3) 11 –20 ปี
 4) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานราชการ

8) สำนักงานที่สังกัด

- สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด
- สำนักงานการบังคับคดี
- สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ
- สำนักงานการสอบสวน
- สำนักงานคดีค้ามนุษย์
- สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
- สำนักงานคดีปกครอง
- สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริต
- สำนักงานคดีพิเศษ
- สำนักงานคดีแพ่ง
- สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- สำนักงานคดีแพ่งตลิ่งชัน
- สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- สำนักงานคดีแพ่งพระโขนง
- สำนักงานคดีแพ่งมีนบุรี
- สำนักงานคดีภาษีอากร
- สำนักงานคดียาเสพติด
- สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
- สำนักงานคดีแรงงาน
- สำนักงานคดีล้มละลาย
- สำนักงานคดีศาลแขวง
- สำนักงานคดีศาลสูง
- สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร
- สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
- สำนักงานคดีอาญา
- สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้

- สำนักงานคดีอาญาตลิ่งชัน
- สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
- สำนักงานคดีอาญาพระโขนง
- สำนักงานคดีอาญามีนบุรี
- สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด
- สำนักงานต่างประเทศ
- สำนักงานตรวจสอบภายใน
- สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย
- สถาบันนิติวัชร์
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- สำนักงานคณะกรรมการอัยการ
- สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด
- สำนักงานวิชาการ
- สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านตัวงาน					
1. ท่านเข้าใจถึงความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร					
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายในอาชีพ					
4. ท่านมีอิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานในบางกระบวนการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น					
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด					
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ					
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเดิน-วิ่ง หรือกิจกรรมกีฬาของส่วนราชการ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. หน่วยงานของท่านมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น					
9. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจภาระงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก					
10. ท่านได้รับโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อสถานที่ทำงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีการชื่นชมหรือให้การยอมรับ เมื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร					
12. หน่วยงานของท่านมีการสร้างพื้นที่แบ่งปันความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ					
13. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็น ห้องทำงานที่ผ่อนคลาย					
14. หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์การที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน					
15. หน่วยงานของท่านไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ					
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา					
16. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรในองค์กรตั้งแต่แรกเข้า					
17. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เป็นต้น					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้					
ด้านผู้บริหาร					
19. หน่วยงานของท่านมีกลไกการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารงาน และพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ					
20. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การประชุมมอบนโยบาย ประชุมผู้บริหารกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ สสำรวจความคาดหวัง ความคิดเห็นจากบุคลากร					
21. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่างเหมาะสมเป็นธรรม					
ด้านหัวหน้างาน					
22. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ					
23. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้างานมีทักษะการสอนงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ					
ด้านองค์กร					
24. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ และการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจขององค์กร					
25. หน่วยงานของท่านมีระบบงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
26. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่พร้อมและส่งเสริมการปฏิบัติงาน					
28. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร					
29. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทั้งการสื่อสารทางเดียวและสองทาง					
ด้านทีมงาน					
30. หัวหน้างานมีการบริหารงานในทีมอย่างเป็นธรรม เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง กล้าตัดสินใจ					
31. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารในทีมที่ตรงไปตรงมาและทั่วถึง					
32. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรนี้					
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อมีองค์กรได้รับคำชมเชย					
3. ท่านพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอ					
4. ท่านชี้แจงเมื่อองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร					
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
6. ท่านมีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
7. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ ละทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
8. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
9. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำเพื่อประโยชน์ขององค์กร					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวไฉนทัย เถลิงนวดชาติ
วัน เดือน ปี เกิด	6 สิงหาคม 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานการสอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุด
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2553
ประวัติการทำงาน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

