

# ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>

เพ็ญพิศ ภิระบรรณ<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 101 คน จึงได้นำประชากรทั้งหมดมาศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2.อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.อิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 4.ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 5.ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

**คำสำคัญ** ความผูกพันในองค์กร , องค์กรอัยการ , สำนักงานอัยการสูงสุด

## ABSTRACT

The objectives of this study were: 1 to study the level of organizational Engagement of Employee of the Office of Attorney General A Case Study of Saraburi Area Offices ; 2) to study the demographic factors the organizational Engagement ; and 3) to study the job nature factors the organizational Engagement ; and 4) to study the experience factors the organizational Engagement. The study population consisted of 101 officers of the Office of Attorney General A Case Study of Saraburi Area Offices.

The questionnaires were use the data collection instrument, The statistic used for analysis were Percentage, Mean and Standard Deviation. Hypotheses were tested by Independent Sample (t-Test) for two groups of variables, and use One-Way ANOVA (F-test) for testing hypotheses which had variables more than two groups and using multiple regression analysis at the 0.05 level of significance.

**Keywords :** Engagement Organization, Office of Attorney General

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะขององค์กรบริหารส่วนตำบลโก่งธนู อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีความสำคัญเนื่องจากทำหน้าที่เป็นตัวแทนของภาครัฐ ในการว่าคดีความให้ความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย และต้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ (1) มีหน้าที่อำนวยความสะดวกทางด้านอาญา (2) รักษาผลประโยชน์ของรัฐ (3) ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และ (4) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

สำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้ปฏิบัติงาน เรียกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก เป็นนักกฎหมายที่จะมีความเชี่ยวชาญและความซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติและกระบวนการยุติธรรมอย่างสูง เรียกว่า พนักงานอัยการ

ประเภทที่ 2 เป็นข้าราชการ ช่วยสนับสนุนในด้านงานสารบรรณ งานการบุคคล งานการเงินงบประมาณ งานสถานที่ และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในด้านคดีต่อข้าราชการประเภท 1 เรียกว่า ข้าราชการธุรการ

การทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดจะดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ ก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และการทำงานอย่างทุ่มเทของบุคลากรทั้ง 2 ประเภทที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีประสิทธิภาพสูงมากเท่าใด งานด้านอัยการก็จะได้รับการยกย่องมากเท่านั้น

และเนื่องจากความสำคัญของทั้ง 2 กลุ่ม ที่จะต้องทำงานอย่างทุ่มเทอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้ คือ เป้าหมายทางอุดมคติ ที่สำคัญในด้านปฏิบัติจริงยังไม่มีผู้ศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 ฝ่ายนี้ ได้วางตัวได้ในระดับไหน การศึกษาความผูกพันขององค์การเป็นแนวคิดทางทฤษฎีที่มีการใช้มากในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาความผูกพันทางแนวทฤษฎีนี้เพื่อหาคำตอบ

ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ของสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย สำนักงานอัยการจังหวัดสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนจังหวัดสระบุรี โดยจะศึกษากลุ่มข้าราชการฝ่ายอัยการทุกกลุ่ม (พนักงานอัยการ ข้าราชการธุรการ, ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างเหมาบริการ) ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลวิจัย ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

## เนื้อหา

การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย

แนวคิดทฤษฎี/งานวิจัย กรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐาน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Rosabeth Moss Kanter (1968 cited in Steers and Porter, 1983 อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ , 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทำภารกิจและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Herbert A. Simon (1976: 416-417 อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ , 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Marry E. Sheildon (1987, pp.18-45 อ้างถึงในอุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ, 2551, หน้า7) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่า เป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่างาน คือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้คือการทำงานร่วมกันและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์ และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่มีส่วนร่วมจะร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์การอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การยังอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมจะ บอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1991 อ้างใน มธุมนต์ แคะเทอเรนซ์ , 2554, หน้า 64-67) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การมี 4 ปัจจัย ดังนี้

### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์การมีความผูกพันสูงด้วยเหตุผลหลายประการด้วยกัน อาทิ ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญ และความคาดหวังตำแหน่ง หน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เพราะ บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูงและเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถหางาน ใหม่ได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำ ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่ายกว่า

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชายต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่า เพศชายจึงมีความตั้งใจเปลี่ยนงานน้อยกว่า

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้เสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจใน การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าองค์กรที่บุคลากรเห็นให้ ว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กร

1.7 สถานภาพสมรสบุคคลที่มีภาระครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า คนโสดเพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงมากกว่า โดยเฉพาะบุคคลที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

## 2. ลักษณะงาน

ลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึงงานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็น ทำให้บุคลากร สามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2.2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และเกิดความต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

2.3งานที่มีลักษณะท้าทายหมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จของงาน

2.4 งานที่มีความหลากหลายลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลากหลายด้านมีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามคาดหวัง

## 3. ลักษณะองค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถให้ความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจทางด้านนโยบาย และการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เกิดจากการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันรู้สึกเหมือนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

3.3 ขนาดขององค์กร ในองค์กรใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลตอบแทนสูง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

## 4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่

4.1 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรต่างคาดหวังว่าการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองนั้นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

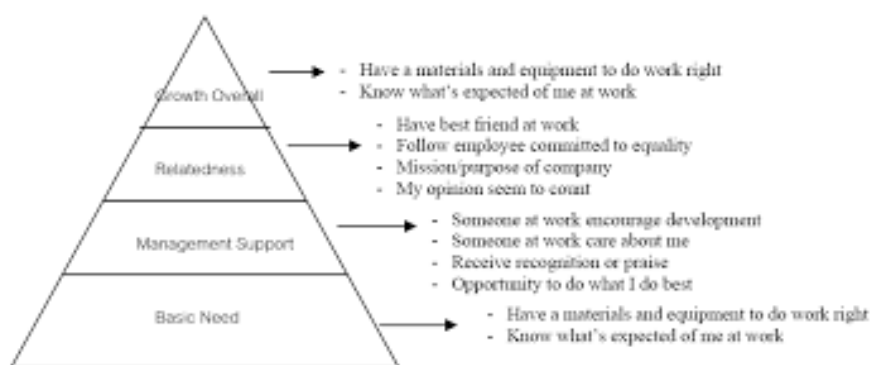
4.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความ รักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาทักษะคิดของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยความผูกพัน

The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ได้ทำการค้นคว้าข้อมูล และค้นพบว่า มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อมาก็คือ เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจหลักที่สำคัญของโมเดลนี้ ได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกๆ องค์กรจะเป็นตัวสร้าง การเจริญเติบโตของยอดขายและทำกำไรให้กับ องค์กร ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการรู้จักงานเพื่อรักษา พนักงานที่มี ความสามารถไว้และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็จะสามารถช่วยเพิ่มและรักษาคุณค่าที่สร้างกำไรให้กับองค์กรได้รวมไปจนถึงการ เพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต สามารถสร้าง ยอดขาย และสร้างผลกำไร อย่างยั่งยืนนำไปซึ่งการเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของ มนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น และจากการสำรวจนี้ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถใช้เป็นตัววัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ แสดงให้เห็น ถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต(Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่ง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน(Hierarchy of Engagement) แสดงดังภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.4 : ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

ที่มา: ปารีชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากภาพแสดงถึงลำดับชั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการ พื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and Equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have Opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last Seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at Work who encourage development)
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to Count)
8. จุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I Have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้นสามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับชั้นความ ผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

**ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)** ประกอบด้วย - ความคาดหวัง - เครื่องมือและอุปกรณ์

**ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)** ประกอบด้วย - โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด - การได้รับการยอมรับ - การดูแลเอาใจใส่ - การพัฒนา

**ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)** ประกอบด้วย - การยอมรับในความคิดเห็น - ภารกิจ / วัตถุประสงค์ - เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ - เพื่อนที่ดีที่สุด

**ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)** ประกอบด้วย - ความก้าวหน้า - การเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมา ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งอก และ ตั้งใจ และ คำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มี ความสุขในการทำงาน

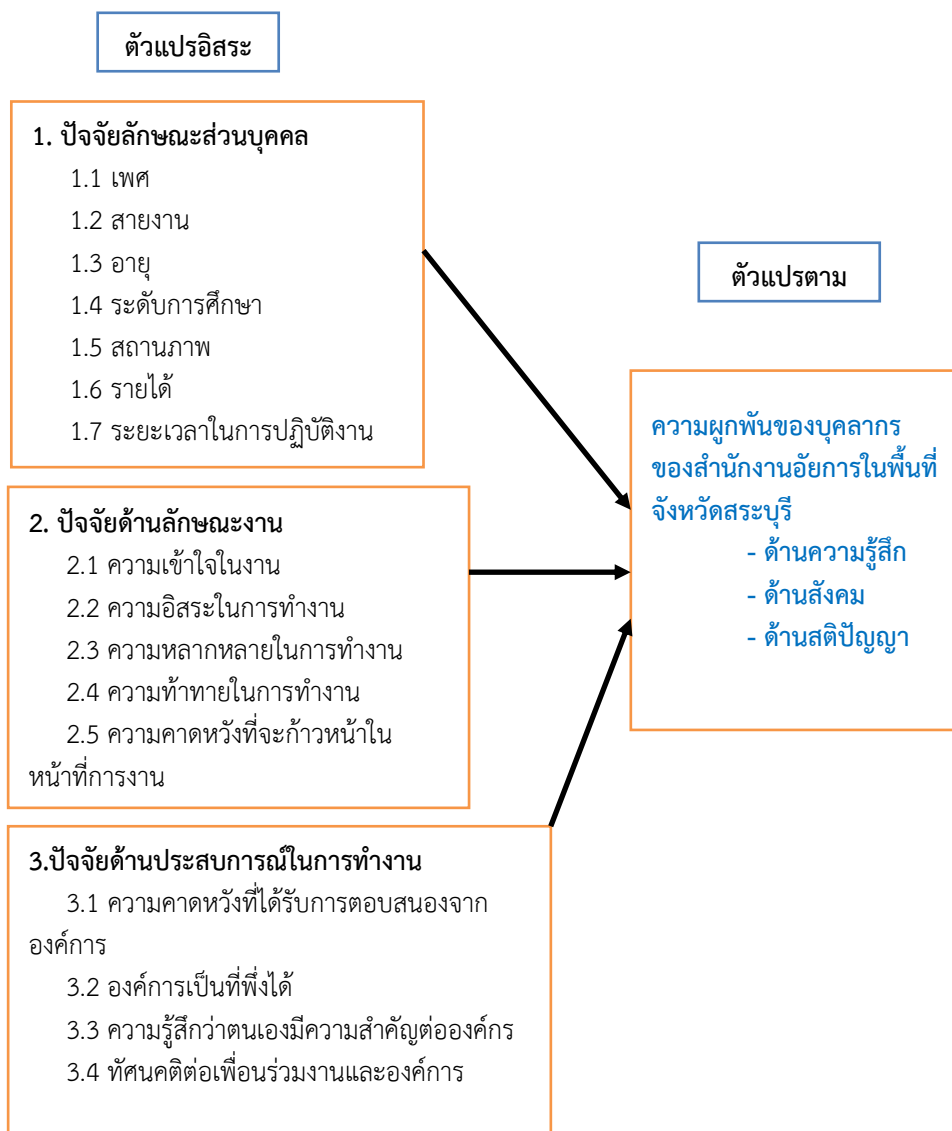
นอกจากที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวน พนักงาน จำนวน 3 ล้านคนใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงานและคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วม

ในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับ องค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กร หรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน คือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวัง ให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่ พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะเป็นตัวที่ ช่วยส่งเสริมและสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

### สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่าง
- กัน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## คำจำกัดความของศัพท์/ตัวแปร

**สำนักงานอัยการสูงสุด** เป็นส่วนราชการประเภทองค์กรอื่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

**สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี** คือ สำนักงานอัยการจังหวัดสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี และสำนักงานอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนจังหวัดสระบุรี

**พนักงานอัยการ** คือ ทนายของแผ่นดิน มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

**ข้าราชการธุรการ** คือ ข้าราชการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

**ความผูกพันของพนักงาน** (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นใจอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความ ซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแบ่งเป็นข้อๆ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจเต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

**ความยึดมั่นผูกพันด้านสติปัญญา (Intellectual engagement)** หมายถึง พนักงานรับรู้ ว่าตนเองซึมซับในเนื้องาน มีความตั้งใจ ได้ใช้สติปัญญา ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ

**ความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม (Social engagement)** หมายถึง พนักงานรับรู้ ว่าตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตนเองและเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าในงาน มีเป้าหมาย และทัศนคติในการท างานไปในแนวทางเดียวกัน

**ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective engagement)** หมายถึง พนักงานรับรู้ ว่าตนเองมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน มีพลังและกระตือรือร้นที่จะทำงาน

**ลักษณะงาน** หมายถึง ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่

**เข้าใจในการทำงาน** หมายถึง ผลในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากคำสั่งการแบ่งงานตามหน้าที่

**อิสระในการทำงาน** หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นการมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความเร็วเริ่มสร้างสรรค์

**ลักษณะงานที่หลากหลาย** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายามด้านหลักการวิธีการเทคนิคและทักษะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ

**งานที่ท้าทาย** หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นหมายถึงงานที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กร

**โอกาสก้าวหน้าในงาน** หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรู้และความมั่นใจในอนาคต

**ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์ต่างๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร หรือภายในหน่วยงานในที่นี้หมายถึงประสบการณ์จากการทำหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

**การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ** หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการในองค์กร



**ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรต่างคาดหวังว่าการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

**องค์กรเป็นที่พึงได้** หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองนั้น เสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

**ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร** หมายถึง ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาททัศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (independent variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สายงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในงาน, ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน, ความท้าทายในการทำงาน, ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ,

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร, องค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านสังคม ด้านสติปัญญา

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 101 คน จึงได้นำประชากรทั้งหมดมาศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานอัยการจังหวัดสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสระบุรี, สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี และสำนักงานอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่จำนวน 101 คน โดยมีพนักงานอัยการและข้าราชการธุรการแบ่งได้ดังนี้ ข้าราชการอัยการ ทำหน้าที่งานหลัก 40 คน ข้าราชการธุรการ ทำหน้าที่งานสนับสนุน จำนวน 61 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

**การวิเคราะห์ข้อมูล** เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

**ดังต่อไปนี้** (1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (3) การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (4) การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีโดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test) สำหรับเพศ สายงาน สถานภาพ และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test: One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) (2) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ Multiple (Regression Analysis) (3) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ Multiple (Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 สายงานด้านธุรการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 สถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

สรุป ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความท้าทายในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความเข้าใจในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความคาดหวังความหลากหลายในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.04

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรเป็นที่พึงได้และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ประสบการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ

มากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และประสบการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

#### **ตอนที่ 4 ระดับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี**

สรุปผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัด สระบุรี ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันกับองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความ ผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.16

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันกับองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรัก มีระดับความ ผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ความผูกพันกับองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านสติปัญญา มี ความผูกพันอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และความผูกพันกับองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน สังคม มีระดับความผูกพันอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

#### **ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด สระบุรี**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สายงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการใน พื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่ อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 97.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความท้าทายในการทำงาน มี อิทธิพลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมา ความเข้าใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 79.60 ความอิสระในการทำงาน คิด เป็นร้อยละ 75.10 ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 63.10 และ ความหลากหลายในการ ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้าน ประกอบด้วย ความเข้าใจในงาน ความอิสระในการทำงาน ความ หลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 92.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกรัก ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 94.50 รองลงมา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร คิดเป็นร้อยละ

93.20 องค์การเป็นที่พึงได้ คิดเป็นร้อยละ 79.00 และ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ คิดเป็นร้อยละ 33.60 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ องค์การเป็นที่พึงได้ ความรู้สึว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผล

1. สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. สรุปผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันกับองค์กร โดยรวมทั้งหมดมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สายงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา สำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และหาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา สำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้อยู่กับตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐ และเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ความอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ควรปรับปรุง คือ สามารถใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการสร้างสรรค์งาน ข้อเสนอแนะคือ การให้บุคลากรได้แสดงความสามารถใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น การให้บุคลากรมีอิสระในการทำหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อบุคลากรจะได้ใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ควรปรับปรุง คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ข้อเสนอแนะ คือการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และตรงต่อความต้องการของบุคลากร ดังเช่น “Put the right man on the right job” หรือถอดเป็นภาษาไทยตรงตัวง่าย ๆ คือ “ใช้คนให้ถูกงาน” หรือ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” ก็ย่อมได้ และการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น การจัดหลักสูตรการอบรมในด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านระเบียบวิธีข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดให้มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านสังคม ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ และมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ข้อเสนอแนะ คือ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับสำนักงานอัยการสูงสุดเพิ่มขึ้น เช่น การทำให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด เกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อบุคลากร จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ และการกำหนดนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น

## Reference (เอกสารอ้างอิง)

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทได้กิ้น

อินตัสทริส ประเทศไทย(จำกัด) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างเทศ คณะบริการธุรกิจ , มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมบุรี.

มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC.

โครงการทางธุรกิจ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566.

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีระพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน).

สารนิพนธ์ วิทยาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.