



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรที่ดิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดย
ณัฐธิดา กองเมือง

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2568



**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICE OF PROPERTY
ADMINISTRATION, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

**BY
NATTIKAN KONGMUENG**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2025**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE OFFICE OF PROPERTY ADMINISTRATION, OFFICE OF
THE ATTORNEY GENERAL**

โดย ณิชฐริกาล กองเมือง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้บัณฑิตศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเชือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รศ.ดร. จีระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้แนวคิดความรู้ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ อีกทั้ง ได้สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระ รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพวิชาอันมีค่าให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ดีต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้อย่างยิ่ง รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาในการศึกษา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่สนใจและสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไป

ณัฐธิดา กองเมือง

ผู้วิจัย

6610853 : ณิชกมล กองเมือง
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือจากประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำนวน 75 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.876 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อมุ่งสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 109 หน้า)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการ
สูงสุด

6610853 : Nattikan Kongmueng
 Independent Study Title : The Relationship between Work Environment and Organizational
 Commitment of the Office of Property Administration, Office of
 the Attorney General
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the levels of work environment and organizational commitment of personnel; 2) the differences of personal factors and organizational commitment; and 3) the relationship between work environment and organizational commitment. This quantitative research employed an online questionnaire as a data collection tool. The population was 75 personnel from the Office of Property Administration, Office of the Attorney General and analyzed data using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics as pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the overall of work environment level were highest level ($\bar{X} = 4.21$), with the highest mean score in the area of safety, security, and career advancement ($\bar{X} = 4.33$); and the overall of organizational commitment level at the highest level ($\bar{X} = 4.41$), with the highest score found in the willingness to dedicate effort to the organization ($\bar{X} = 4.46$). 2) the personal factor in specifically length of service at the Office of the Attorney General, showed statistically significant differences in organizational commitment at the 0.05 level. (3) The relationship between work environment and organizational commitment was highly positive, with a correlation coefficient (r) of 0.876, statistically significant at the 0.01 level. Therefore, administrators and relevant organization should emphasize developing a work environment that response to needs of personnel to enhance work efficiency and foster long-term organizational commitment.

(Total 109 pages)

Keywords: Work Environment, Organization Commitment, Office of Property Administration, Office of the Attorney General

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง	8
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.3 ข้อมูลพื้นฐานสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	33
3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	35

สารบัญ

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิจัย	39
4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	39
4.2 วิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	42
4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	46
4.4 วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร	50
4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	58
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	66
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	78
ภาคผนวก ข ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	86
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	94
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย	107
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงจำนวนข้าราชการธุรการในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	30
3.1	แสดงเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Bartz, 1999)	38
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ	39
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ	40
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ	40
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	41
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	41
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	42
4.7	แสดงสรุประดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	42
4.8	แสดงระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	43
4.9	แสดงระดับความเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	44
4.10	แสดงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงสรุประดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	46
4.12	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	47
4.13	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร	48
4.14	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	49
4.15	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์การ ต่างกัน	50
4.16	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์การ ต่างกัน	51
4.17	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน	52
4.18	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน	53
4.19	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน	54
4.20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ เต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติ ราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	55
4.22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	56
4.23	แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน	57
4.24	แสดงสรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	58
4.25	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	59
4.26	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	60
4.27	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	60

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1	แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางในทุกมิติ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและพร้อมรับต่อทุกสถานการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรได้

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการยุติธรรมตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงพลิกผันในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม สำนักงานอัยการสูงสุดจึงได้จัดทำ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอัยการ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2566 - 2580)” โดยกำหนดประเด็นการขับเคลื่อน และแนวทางการพัฒนาเรื่องการพัฒนาองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง : ยกระดับศักยภาพองค์กรพร้อมรับต่อทุกสถานการณ์ ด้านการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กร สร้างความยั่งยืนในการนำแนวทางการพัฒนาดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยการสร้างความสมดุลในการทำงานตามแนวทาง Happy Workplace รักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ระบบการช่วยเหลือ ความเป็นธรรมด้านผลประโยชน์ รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร ประกอบกับเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีนโยบายในการบริหารงานด้านงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

สำนักบริหารทรัพย์สินเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลและรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานจัดหาพัสดุ งานจัดจ้างก่อสร้างอาคาร งานบริหารสัญญา งานควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ทั้งปวงของสำนักงานอัยการสูงสุด แผนการจัดหาพัสดุ รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการรวมทั้ง จัดทำระเบียบคู่มือ

ปฏิบัติ นิเทศงาน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานพัสดุ สัญญาและการควบคุมพัสดุแก่หน่วยงานในสำนักงานอัยการสูงสุด พร้อมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567) ซึ่งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความทุ่มเทในการทำงาน และความรับผิดชอบสูง อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากย้ายสายงาน โยกย้าย หรือลาออกจากราชการได้ ดังนั้น การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพ โดยการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งสามารถสร้างความผูกพันได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ มีความชอบหรือรักในงานที่ทำ รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดพลังบวกและมีความหมายในหมู่ผู้ร่วมงาน อันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันสูงจะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ รู้สึกผูกพันเต็มใจทำงานและพึงพอใจในงานระดับสูง (Baron, 1986)

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอันจะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การอย่างยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

1. ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกันอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีรูปแบบความสัมพันธ์เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

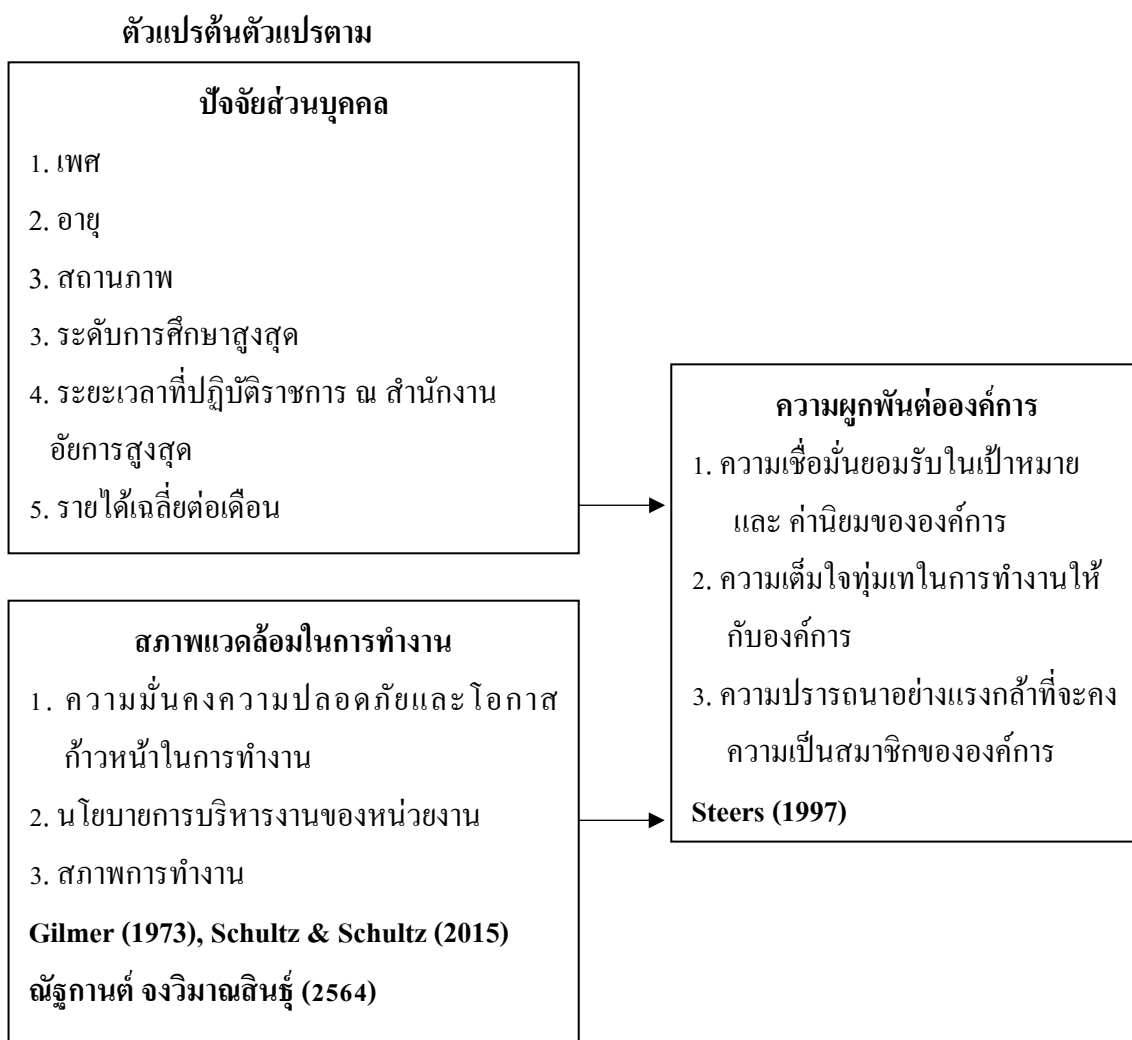
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการสร้างความผูกพัน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดอัตราการเปลี่ยนสายงาน โยกย้าย หรือลาออกของบุคลากร

1.5.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

1.5.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

1. สำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมของไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 13 (องค์กรอัยการ) มาตรา 248

2. สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง หน่วยงานราชการธุรการ ขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา

3. **สำนักบริหารทรัพยากร** หมายถึง สำนักงานภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรเป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานจัดหาพัสดุ งานจัดจ้างก่อสร้างอาคาร งานบริหารสัญญา งานควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ทั้งปวงของสำนักงานอัยการสูงสุด แผนการจัดหาพัสดุ รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการรวมทั้ง จัดทำระเบียบคู่มือปฏิบัติ นิเทศงาน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานพัสดุ สัญญาและการควบคุมพัสดุแก่หน่วยงานในสำนักงานอัยการสูงสุด พร้อมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากร
- 2) นิติกร ระดับ ปฏิบัติการชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ
- 3) นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
ทรงคุณวุฒิ
- 4) นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
ทรงคุณวุฒิ
- 5) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงานชำนาญงานอาวุโส ทักษะพิเศษ
- 6) พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (พนักงานราชการ)
- 7) จ้างเหมาบริการ

5. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากร เช่น ลักษณะการทำงานทางกายภาพ จิตวิทยาการประกอบอาชีพ และข้อบ่งชี้การทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงาน หากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่

1) ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงานที่ทำ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการได้รับความเป็นธรรม เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติจากหัวหน้างาน พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดมีความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อ และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

2) นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แก่ ระบบการจัดการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ โครงสร้างการบังคับบัญชา การมอบอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

3) สภาพการทำงาน คือ สถานที่ทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

7. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็น พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่ กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กร แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะอุทิศกำลัง กายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยม พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนต่อกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายของตัวเองด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตัวเองทำงานอีกด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร คือ การที่บุคคลยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละตนในการทำงาน โดยการทำงานอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือกระทำใด ๆ ที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กรอีกด้วย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่บอกกับบุคคลอื่น ๆ ว่าตัวเองเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวน และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำมารวบรวมเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลพื้นฐานสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตีพร โปรยานนท์ (2554) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมอาจอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

สิริอร วิชาวุธ (2554) กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้ จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึก

ราคาแพง เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในทุกๆ งาน มีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน และหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

Herzberg, Mausner, & Snyderman, (2010) (Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของปัจจัยฮิยีน (Hygiene Factor) ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ยังไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น

Maslow (1943) กล่าวว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มี ความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด และมีความต้องการมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับตามที่ต้องการแล้วก็ยังคงมีความ

ต้องการนั้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ไล่จากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

ลำดับที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้คนก็จะเริ่มมองหาความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงด้านการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ลำดับที่ 3 ความต้องการด้านความรักและการยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) เมื่อชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัยแล้ว ผู้คนก็จะต้องการความรักในรูปแบบต่าง ๆ และการยอมรับในสังคม เช่น ความรักในแบบคู่รัก มิตรภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม

ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่ องค์กรนับถือตนเอง (Self-respect) มีความสามารถและความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

ลำดับที่ 5 ความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นระดับสูงสุดของพีระมิด คือการพัฒนาตัวเองให้ถึงขีดสุด แต่ทุกคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกันไป เช่น การได้ทำงานที่ท้าทาย การเรียนรู้สิ่งใหม่ การได้ช่วยเหลือผู้อื่น

Gilmer (1973) ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่จากการศึกษาพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือพื้นฐานความรู้ ไม่มาก จะมุ่งเน้นและรู้สึกว่าความมั่นคงในงานนั้นมีความสำคัญมากซึ่งแตกต่างจากคนที่มียะระดับการศึกษาที่สูงมักจะไม่สนใจมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่าง

เหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรม เพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

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

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้าง ที่ได้รับ ต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคม เป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงาน อย่างใกล้ชิด ทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้การนิเทศงานอาจทำให้นักบุคลากรเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้าย หรือลาออก

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

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ข่าวสาร เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์การจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้นในการปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติได้แก่ บ้านเช่า บ้านญาติ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

Sedarmayanti (2001) เสนอความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานคือเครื่องมือและวัสดุทั้งหมดที่มีสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงาน วิธีการทำงานของเขาและการทำงานการจัดทั้งแบบรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และ **Nitisemito (2010)** เสนอความหมายสอดคล้องกันว่าสิ่งแวดล้อมคือทุกสิ่งรอบตัวพนักงานและอาจส่งผลต่อเขาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น สุขอนามัย คนตรี และอื่นๆ

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ผูกพันระหว่างผู้คนได้ภายในชุมชน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงควรเหมาะสมและเอื้ออำนวยทำงานเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีจิตวิญญาณทำหน้าที่ของตนแต่ละอย่าง **Chandrasekar (2011)** นอกจากนี้ **Schultz & Schultz (2015)** ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานล้วนเป็นลักษณะการทำงานทางกายภาพ จิตวิทยาการประกอบอาชีพ และข้อบังคับการทำงานที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงานในบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงาน **Sunusi (2016)** ระบุว่าสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถสร้างความผูกพันได้ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างคนในชุมชน ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานควรเหมาะสมและเอื้ออำนวยเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีจิตวิญญาณที่จะทำหน้าที่ของตน จากจุดยืนเหล่านั้นก็สามารถเป็นได้สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานคือทุกสิ่งรอบตัวพนักงานและสามารถมีอิทธิพลต่อเขาได้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึก หากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Gilmer (1973), Schultz & Schultz (2015) และ ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) มาประยุกต์ใช้เพื่อความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากร เช่น ลักษณะการทำงานทางกายภาพ จิตวิทยาการประกอบอาชีพ และข้อบังคับการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงาน หากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงานที่ทำ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการได้รับความเป็นธรรม เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติจากหัวหน้างาน พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดมีความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับ และการชื่นชมแก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แก่ ระบบการจัดการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ โครงสร้างการบังคับบัญชา การมอบอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

3. สภาพการทำงาน คือ สถานที่ทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่ กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยม พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนต่อกิจกรรมต่าง ๆ องค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายของตัวเองด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่า

องค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตัวเองทำงานอีกด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ คือ การที่บุคคลยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละตนในการทำงาน โดยการทำงานอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือกระทำใด ๆ ที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์การ รวมถึงมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การอีกด้วย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยินดีที่บอกกับบุคคลอื่น ๆ ว่าตัวเองเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ๆ

Miner (1992) ได้แบ่ง แนวความคิดของความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2) ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกของ บุคคลที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Baron (1986) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า บุคคลที่ผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีและรอเวลาที่จะลาออก นั่นคือผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกในการเพิ่มกำลังความพยายาม อันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน คือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะแสวงหาคำแหน่งงานใหม่
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง

Steers and Porter (1991) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อ องค์การว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้
4. ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ
5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีผูกพันต่อองค์การของตน

Dessler (1997) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมความความผูกพันและรักษานุคลากรขององค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ผู้บริหารจึงควรไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบ ความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค รับฟังข้อร้องเรียน และปัญหาของบุคลากร มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และมีการแจ้งให้ทราบถึงผลการสำรวจนั้น รวมทั้ง การแจ้งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ และจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางภายในองค์การ
3. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนในการสรรหา และการ คัดเลือกพนักงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน
4. ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้โอกาสและความก้าวหน้าส่วนบุคคลในการทำงาน และระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์การ
5. ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมให้บุคลากรแต่ละกลุ่มเข้าใจความต้องการของบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การ

Meyer & Allen's (1991) ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า Three Component Model of Commitment โดยกล่าวว่า ความผูกพันด้วยความรัก (affective) ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (continuance) และความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (normative) แม้จะแตกต่างกันในด้านเนื้อหา ก็ส่งผลให้ความรู้สึกอยากออกจากงานของบุคลากรลดลง Meyer และ Allen กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันด้วยความรัก จะทำงานอยู่กับองค์กรเพราะพวกเขาต้องการที่จะอยู่ บุคลากรที่มีความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ เพราะพวกเขาเห็นว่าเป็นเรื่องที่จะต้องอยู่ และพนักงานที่มีความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ จะทำงานอยู่กับองค์กรเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรที่จะอยู่ องค์ประกอบทั้งสามนี้เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของบุคลากรมีต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มีต่อองค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันความผูกพันที่บุคลากรมีต่อการทำงานกับองค์กร จึงเป็นผลรวมของสภาวะทางจิตวิทยาขององค์ประกอบทั้งสามนี้

องค์ประกอบหรือปัจจัย 3 ประการที่สร้างความรู้สึผูกพันในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

1) ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment: AC) ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจ (emotional attachment) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกดี ๆ ที่ส่งให้พวกเขาออกจากบ้านมาทำงานในแต่ละวัน มาจากความสุข (self fulfillment) ที่ได้รับจากการได้มาแบ่งปันเวลา ความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่ให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น หากคุณสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกที่สร้างสรรค์และมีความหมายให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะสร้างความรู้สึผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับกลุ่มหรือทีมงานเป็นความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรสนุกกับงานที่ทำ พวกเขาจะมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับงาน ความพึงพอใจในงานที่ทํานี้จะย้อนกลับมาสร้างความรู้สึรักในงานที่ทำให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และนี่คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้

2) ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment: CC) การรับรู้หรือความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กร เรียกว่า Side Bets สาเหตุสำคัญที่สุดน่าจะมาจากเรื่องเงิน ถ้าเขารู้สึกว่าได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น เขาจะอยากทำงานอยู่ที่นี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การออกจากองค์กรไปจะกลายเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุผลไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม ความกลัวสูญเสียยังมีเรื่องอื่นอีกมากมายที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น กลัวว่าจะเสียทีมงานที่ทำร่วมกันมาเป็นเวลานาน กลัวว่าจะเสียการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของทักษะหรือสถานะที่มีอยู่

ในปัจจุบัน เลียคายอายุงานที่อยู่มานานและอยู่ในลำดับแรก ๆ ขององค์กร ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุงาน และประสบการณ์ บุคลากรจะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้น หากอยู่ในบทบาทหน้าที่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหลายครั้ง ภายในองค์กรนั้น หากงานใหม่ที่เขาเล็งไว้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ ก็เป็นเรื่องที่น่ากลัวหากจะต้องไปเริ่มต้นใหม่

3) ความรู้สึกที่สมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC) ตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หรือการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การได้รับทุนการศึกษา ก็อาจทำให้เขารู้สึกสำนึกในบุญคุณที่องค์กรให้ความช่วยเหลือ และจะต้องชดใช้ด้วยการทำงานให้ดีที่สุดแม้จะได้รับแรงกดดันในเรื่องอื่น ๆ ก็ไม่นำมาใส่ใจ

ความรู้สึกผูกพันเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องมีครบถ้วนทั้งสามอย่าง มีเพียงหนึ่งหรือสองอย่างก็อาจผูกพันให้พนักงานบางคนทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณก็ได้ ไม่มีองค์กรใดที่อยากให้บุคลากรพากันลาออก และคงไม่อยากจะให้คนเก่ง ๆ ของตนต้องออกไปทำกับคู่แข่ง การสร้างความรู้สึกผูกพันตามคำแนะนำที่กล่าวต่อไปนี้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณา

สาระสำคัญของแนวคิดนี้จึงอยู่ที่ว่า หากเห็นพ้องกันว่าความรักในงานที่ทำหรือรักในบรรยากาศการทำงาน (affective commitment) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของความรู้สึกผูกพัน ก็ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และทักษะ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือแนะนำด้วยภาวะผู้นำที่ดี เพื่อให้ความรักในงานนี้พัฒนาไปสู่ความรู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรต่อไป

Meyer, Allen, and Smith (1993) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประเภทดังนี้ ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองบุคคลที่รู้สึกว่าเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความมีอิสระมีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่น ๆ สมตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ส่วนความผูกพันเชิงการลงทุนเป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาเองมีผลประโยชน์ที่ได้สะสม

ไว้เป็นจำนวนมาก หากลาออกจากองค์กรไปก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์เหล่านั้น เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับ นอกจากนั้นอาจจะไม่มีงานรองรับหรืองานใหม่มีใช้งานที่ต่ำกว่างานปัจจุบัน จึงไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากงานไป ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สำหรับความผูกพันเชิงหน้าที่ เป็นผลมาจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะของบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่สมควรหรือผิดจริยธรรม หากลาออกจากองค์กรที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด เช่น การให้ทุนการศึกษาจนเรียนจบ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กร แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมนันท สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 22-32 ปี (รุ่นเจเนอเรชั่นวาย) จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยง โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.96, 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปผลการวิจัยคือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($X = 3.52$)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .526$ และ .458) ตามลำดับ

กัญญานุช ปิ่นเกษ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ วัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

(1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

(2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

(3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ จำนวน 400 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วยค่าเปรียบเทียบ ค่าที่การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยแบบง่าย ผลการศึกษา พบว่า

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ

ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลกับประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 57 คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test Independent, One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ อายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.856 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Denok Sunarsi (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรต่อการปฏิบัติงานและนัยของความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรต่อการปฏิบัติงานและนัยต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภูมิภาคโบกอร์ - ชวาตะวันตก วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงถดถอยหาค่าสัมประสิทธิ์ โดยประชากรเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมดในเขตโบกอร์ - ชวาตะวันตก รวมจำนวน 18,653 คน ขณะเก็บตัวอย่างผู้เขียนใช้สูตร slovin ที่มีอัตราข้อผิดพลาด 10% โดยจำนวนตัวอย่างที่รวบรวมได้ 99.47 คนจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 100 คน ผลการวิจัยยืนยันว่า

(1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลเชิงบวกบางส่วนและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

(2) วัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงบวกบางส่วนและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

(3) สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานไปพร้อมๆกัน

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกบางส่วนและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(5) วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกบางส่วนและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(6) ประสิทธิภาพบางส่วนมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(7) สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน มีผลกระทบเชิงบวกและสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อด้านต่างๆ ฝ่ายต่างๆ สามารถให้ข้อมูลและข้อมูลแก่รัฐบาลเขตหวาดตะวันตกของโบกอร์ได้ใช้นโยบายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาและการศึกษาในความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ระดับชาติ จากนั้นจึงใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงเพิ่มพูนความรู้และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรความพึงพอใจ ขยายความเข้าใจให้กว้างไกลและขยายความรู้ของนักวิจัยในด้านการวิจัย เช่น อุปสรรคต่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของชาติและผลลัพธ์นี้คาดว่าจะเป็นที่มาของข้อมูลสำหรับเราเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงและมูลนิธิในการวิจัยต่อไป

ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

4.ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

เชษฐิศา กุศลไสยานนท์, สุกฤตา เชื้อจันทา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุบลวรรณ ธรรมวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดการศึกษา การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

กิตติยา เต็ดแก้ว, กัญญดา ประจุศิลป์, สุวรรณิ ละออปักยิม (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันองค์กร
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 320 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า CVT เท่ากับ .94, .94 และ .91 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95, .96 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า:

1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.47$)

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.372$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.409$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ศิริริยม พิมประจิตร, ปิยนันท์ โชติวนิช,อโณทัย หาระสาร (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามประชากรศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ได้ร้อยละ 68 ($R^2\text{Adj}=0.68$) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

วาสนา ภารังกุล (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับแรงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผลและอธิบายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.695 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า เนื่องจากองค์กรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยบุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและพัฒนาความสามารถ มีความมั่นคงผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สำนักงานอัยการสูงสุด ควรให้ความสำคัญในด้านนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง คนดี มีความรู้ ประสบการณ์ต่อไป

2.3 ข้อมูลพื้นฐานสำนักบริหารทรัพยากรที่ดิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดจึงเป็นรูปตราราชสีห์ ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการกำหนดเครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดขึ้นใหม่ สำหรับใช้เป็นเครื่องหมายราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดและเป็นเครื่องหมายแสดงสังกัด ใช้กับเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายอัยการ ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้บัญญัติให้เครื่องหมายแบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน และโดยที่กฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้บัญญัติให้ การกำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัด สำหรับใช้กับเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน ต้องออกเป็นกฎสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี จึงออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดภาพเครื่องหมายราชการ ตามบัญญัติเครื่องหมายราชการ พุทธศักราช 2482 (ฉบับที่ 129) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 40 หน้า 104-105 และออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 79 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช 2478 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 51 หน้า 4-5 กำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักอัยการสูงสุด เป็นรูปตราพระมหาพิชัยมงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น สุริยกานต์ และตรารูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์

เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงเปลี่ยนจากรูปตราราชสีห์เป็น รูปพระมหาพิชัยมงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตรารูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ มีความหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการเป็นนายแผ่นดิน การใช้กฎหมายด้วยความรอบคอบ เป็นธรรม และเด็ดขาด มีชัยชนะเหนืออธรรม

หน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

พระราชบัญญัติ องค์การอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- (2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ
- (3) ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งหรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
- (5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- (7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- (8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบ หรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน”

พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
3. รับรู้ ดูแล แก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนในด้าน

กฎหมาย

4. พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

ค่านิยมร่วม “PUBLIC”

P : People First	ประชาชนมาที่หนึ่ง
U : Uprightness	เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
B : Betterment	คิดและทำเพื่อพัฒนา
L : Lawfulness	รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
I : Integrity	ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
C : Collaboration	ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตามราชกิจจานุเบกษา ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 นั้น ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้จัดตั้ง สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการธุรการ ขึ้นตรง

ต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(ก) รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ข) รับผิดชอบงานนโยบายการบริหารงาน การดำเนินงาน และการงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(ค) รับผิดชอบงานจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหารและจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(ง) รับผิดชอบงานจัดองค์กร งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล และงานวินัยของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด งานการคลัง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมถึงการจัดทำแผนงานดังกล่าว และงานอื่นที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการใดโดยเฉพาะ

(จ) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งปวงของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ช) รับผิดชอบงานติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด

(ซ) รับผิดชอบงานอาคารและที่ดินของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ฌ) รับผิดชอบงานพิพิธภัณฑสถานและงานห้องสมุด

(ญ) รับผิดชอบงานบริหารจัดการงานทั้งปวงที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยสำนักงานภายใต้กำกับดูแล รับผิดชอบ ดังนี้

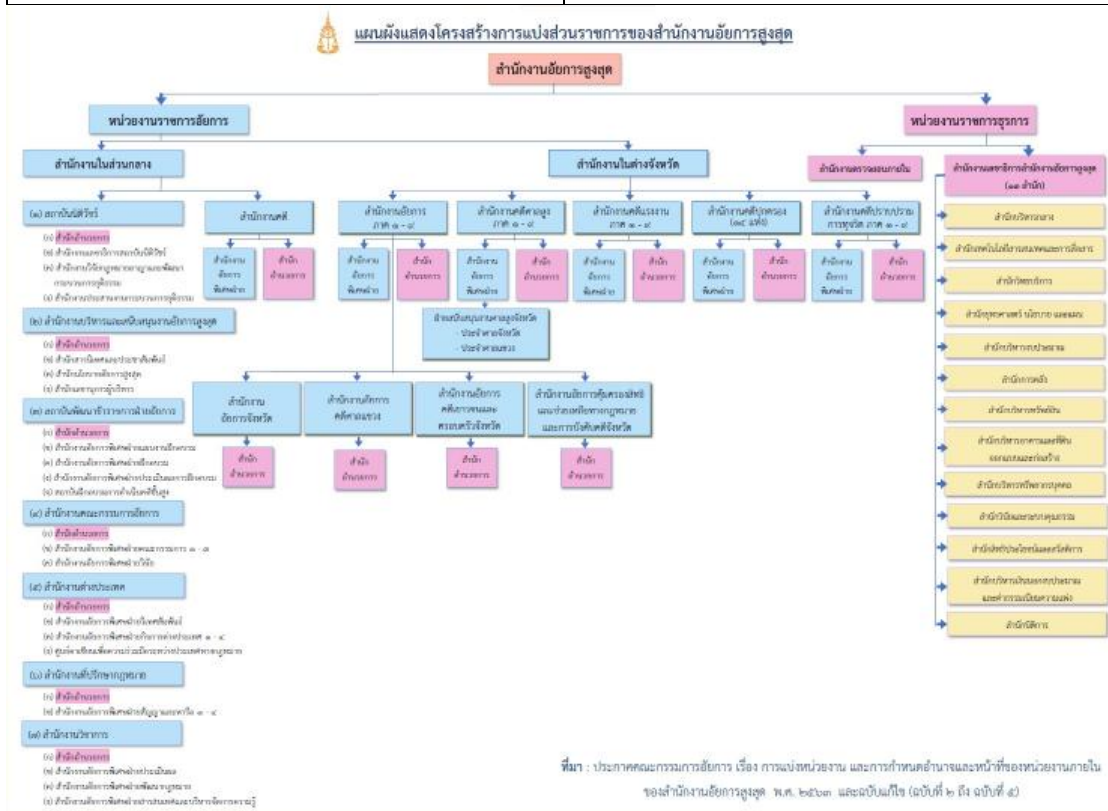
1. สำนักบริหารกลาง
2. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักวิทยบริการ
4. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน

5. สำนักบริหารงบประมาณ
6. สำนักการคลัง
7. สำนักบริหารทรัพย์สิน
8. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
9. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
10. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
11. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
12. สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
13. สำนักนิติการ

โดยประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สำนักงานในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวนข้าราชการธุรการ
1. สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	38
2. สำนักบริหารกลาง	33
3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	54
4. สำนักวิทยบริการ	5
5. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน	24
6. สำนักบริหารงบประมาณ	34
7. สำนักการคลัง	54
8. สำนักบริหารทรัพย์สิน	75
9. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและ ก่อสร้าง	23
10. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	49
11. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม	13
12. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	10



นโยบายเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล
2. ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี
3. ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และกระบวนงานให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายแห่งรัฐ เพื่อสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
5. ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวนโยบายของอัยการสูงสุด

อำนาจและหน้าที่ของสำนักบริหารทรัพย์สิน

สำนักบริหารทรัพย์สิน มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

- 1) รับผิดชอบงานจัดหาพัสดุ งานจัดจ้างก่อสร้างอาคาร งานบริหารสัญญา และงานควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ทั้งปวงของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงแผนการจัดหาพัสดุ
- 2) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งจัดทำระเบียบ คู่มือปฏิบัติ นิเทศงาน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัสดุ สัญญา และการควบคุมพัสดุแก่หน่วยงานในสำนักงานอัยการสูงสุด
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งหมด จำนวน 75 คน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน
2. นักวิชาการพัสดุ จำนวน 57 คน
3. นิติกร จำนวน 4 คน
4. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 2 คน
5. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 5 คน
6. พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน
7. จ้างเหมาบริการ จำนวน 5 คน

(ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรฯ ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2568)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 3 ด้าน เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
3. สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

โดยในส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert ดังนี้

- | | | |
|--------------|-----|-------------------|
| ระดับคะแนน 5 | คือ | เห็นด้วยมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 4 | คือ | เห็นด้วยมาก |
| ระดับคะแนน 3 | คือ | เห็นด้วยปานกลาง |

ระดับคะแนน 2	คือ	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	คือ	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	คือ	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	คือ	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	คือ	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	คือ	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	คือ	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างระดับสภาพแวดล้อมและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อกำหนดประเด็นเป็นข้อคำถามและนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาที่ศึกษา จัดทำโครงร่างของแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะพร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณา จำนวน 3 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามโครงสร้าง IOC (Index of item Objective Congruence)

ให้คะแนน +1 คะแนน กรณีแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน 0 คะแนน กรณีไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน -1 คะแนน กรณีแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สูตรการคำนวณ IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC (ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

ทั้งนี้การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุดโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ทั้งนี้ได้นำข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 รวมจำนวน 29 ข้อคำถาม นำมาหาความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำมาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนดจำนวน 75 คน เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

3.5.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน และสภาพการทำงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3.5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3.5.2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

3.5.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และทดสอบ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 3.1 แสดงเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Bartz, 1999)

ค่าระดับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลความหมายระดับความสัมพันธ์กัน
0.01 - 0.20	น้อยมาก
0.21 - 0.40	น้อย
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.61 - 0.80	สูง
0.81 - 1.00	สูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 วิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุดระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	16	21.3
หญิง	59	78.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากร จำนวนทั้งหมด 75 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน (ร้อยละ 78.7) และเพศชาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ 21.3)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	16.0
อายุ 31 - 40 ปี	46	61.3
อายุ 41 - 50 ปี	17	22.7
อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	0	0.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรจำนวนทั้งหมด จำนวน 75 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 61.3) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 22.7) ต่อมาคือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 16.0) และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	53	70.7
สมรส	20	26.7
อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	2.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากร จำนวนทั้งหมด 75 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 53 (คนร้อยละ 70.7) รองลงมาคือ สมรส จำนวน 20 คน (ร้อยละ 26.7) และอื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่) จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.7) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	70.7
สูงกว่าปริญญาตรี	19	25.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากร จำนวนทั้งหมด 75 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 53 คน (ร้อยละ 70.7) รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.3) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	19	25.3
1 – 3 ปี	31	41.3
4 – 6 ปี	10	13.3
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	15	20.0
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากร จำนวนทั้งหมด 75 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด 1 - 3 ปี มากที่สุด จำนวน 31 คน (ร้อยละ 41.3) รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 25.3) ต่อมาคือ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน (ร้อยละ 20.0) และ 4 - 6 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.3) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	25	33.3
20,001 - 30,000 บาท	30	40.0
30,001 – 40,000 บาท	14	18.7
มากกว่า 40,000 บาท	6	8.0
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากร จำนวนทั้งหมด 75 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 30 คน (ร้อยละ 40.0) รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 25 คน (ร้อยละ 33.3) ต่อมาคือ รายได้ 31,001 - 40,000 บาท จำนวน 14 คน (ร้อยละ 18.7) และรายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.0) ตามลำดับ

4.2 วิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงสรุประดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.33	0.601	มากที่สุด	1
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	4.18	0.678	มาก	2
3. สภาพการทำงาน	4.12	0.719	มาก	3
รวม	4.21	0.601	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
 สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่
 ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.601) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคง
 ปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ
 ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
 ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สินสำนักงาน
 เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการ
 ทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกในหน่วยงาน ด้วยความ เสมอภาคและยุติธรรม	4.20	0.735	มาก	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว	4.53	0.664	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	4.40	0.717	มากที่สุด	2
4. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานผ่านการประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม	4.21	0.703	มากที่สุด	4
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และ เป็นธรรม	4.33	0.777	มากที่สุด	3
รวม	4.33	0.601	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
 สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความมั่นคงและโอกาส
 ก้าวหน้าการทำงาน ในภาพรวม ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.601) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ในระยะยาว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.40$) หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.33$) ต่อมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานผ่านการประชุมสัมมนา และการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกในหน่วยงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบังคับบัญชา	4.29	0.731	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ซ้ำ ซ้อนกัน	4.17	0.705	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.709	มากที่สุด	2
4. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม	4.19	0.833	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การมอบทุนการศึกษา	4.07	0.827	มาก	5
รวม	4.18	0.678	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.678) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย

สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) ต่อมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$) และ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มงานเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดเก็บเอกสาร	4.04	0.922	มาก	4
2. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี	4.24	0.803	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.32	0.720	มากที่สุด	1
4. บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีกล้องวงจรปิด มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	4.19	0.833	มาก	3
5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการพื้นที่จอดรถที่เป็นระเบียบและปลอดภัย	3.85	0.911	มาก	5
รวม	4.12	0.719	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.719) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี ($\bar{X} = 4.24$) ต่อมา คือ บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีกล้องวงจรปิด มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.19$) และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มงานเป็นส่วนๆ มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดเก็บเอกสาร ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการพื้นที่จอดรถที่เป็นระเบียบและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.85$)

4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุประดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.34	0.623	มากที่สุด	3
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	4.46	0.608	มากที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.42	0.633	มากที่สุด	2
รวม	4.41	0.594	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.594) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจและการทำงาน ของหน่วยงาน	4.36	0.690	มากที่สุด	2
2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	4.20	0.717	มาก	4
3. ท่านพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุนและผลักดัน ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	4.48	0.685	มากที่สุด	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ หน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส	4.35	0.688	มากที่สุด	3
รวม	4.34	0.623	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.623) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุนและผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจและการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.36$) ต่อมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรพืชสินสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.56	0.663	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.52	0.665	มากที่สุด	2
3. เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.41	0.660	มากที่สุด	4
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด	4.40	0.678	มากที่สุด	5
5. ท่านมีการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.45	0.664	มากที่สุด	3
รวม	4.46	0.608	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรพืชสินสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.608) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.52$) ต่อมา คือ ท่านมีการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$)

และเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.53	0.664	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน	4.52	0.685	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี และระมัดระวังพฤติกรรมของตนเอง เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	4.55	0.664	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย	4.29	0.731	มากที่สุด	4
5. ท่านมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมความสามัคคี ในหน่วยงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	4.25	0.807	มากที่สุด	5
รวม	4.42	0.633	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.633) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี และระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ

ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.53$) ต่อมา คือ ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.52$) และท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในกลุ่มที่ไม่เกิน 2 กลุ่ม ด้วย ค่า t-test และใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	จำแนกตามเพศ				
		n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	16	4.43	.595	.655	.515
	หญิง	59	4.32	.633		
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	ชาย	16	4.48	.574	.134	.894
	หญิง	59	4.46	.621		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	16	4.50	.579	.501	.618
	หญิง	59	4.41	.650		
รวมความผูกพันต่อองค์การ	ชาย	16	4.48	.562	.452	.986
	หญิง	59	4.40	.606		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	จำแนกตามอายุ				
		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่น ยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	4.29	.498	.073	.930
	อายุ 31 - 40 ปี	46	4.35	.708		
	อายุ 41 - 50 ปี	16	4.38	.460		
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทใน การทำงาน ให้กับองค์กร	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	4.58	.404	.249	.780
	อายุ 31 - 40 ปี	46	4.44	.709		
	อายุ 41 - 50 ปี	16	4.46	.417		
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะคงความเป็น สมาชิกของ องค์กร	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	4.36	.577	.234	.792
	อายุ 31 - 40 ปี	46	4.37	.702		
	อายุ 41 - 50 ปี	16	4.52	.475		
รวมความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	4.41	.419	.045	.956
	อายุ 31 - 40 ปี	46	4.40	.688		
	อายุ 41 - 50 ปี	16	4.45	.423		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	สถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่น ยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	โสด	53	4.34	.693	.144	.866
	สมรส	20	4.37	.433		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	4.12	.176		
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์กร	โสด	53	4.47	.673	.388	.680
	สมรส	20	4.50	.427		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	4.10	.141		
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะคงความเป็น สมาชิกของ องค์กร	โสด	53	4.40	.701	.242	.785
	สมรส	20	4.51	.442		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	4.30	.424		
รวมความผูกพัน ต่อองค์กร	โสด	53	4.429	.661	.225	.799
	สมรส	20	4.407	.409		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	4.461	.247		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่น ยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.66	.577	.716	.492
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	4.36	.515		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.23	.871		
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.66	.577	.898	.412
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	4.51	.471		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.31	.897		
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะคงความเป็น สมาชิกของ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	5.00	.000	2.199	.118
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	4.46	.515		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.24	.885		
รวมความผูกพัน ต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.78	.385	1.259	.290
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	4.45	.466		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.26	.870		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่น ยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	19	4.47	.453	6.077	.001*
	1 – 3 ปี	31	4.40	.527		
	4 – 6 ปี	10	3.65	1.001		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	15	4.56	.359		
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	19	4.49	.449	7.722	.000*
	1 – 3 ปี	31	4.60	.416		
	4 – 6 ปี	10	3.72	1.050		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	15	4.66	.367		
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะคงความเป็น สมาชิกของ องค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	19	4.44	.459	5.581	.002*
	1 – 3 ปี	31	4.51	.502		
	4 – 6 ปี	10	3.76	1.086		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	15	4.68	.376		
รวมความผูกพัน ต่อองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	19	4.46	.438	7.083	.000*
	1 – 3 ปี	31	4.51	.417		
	4 – 6 ปี	10	3.71	1.043		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	15	4.64	.343		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุดของประชากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ
ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงาน
อัยการสูงสุด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด		1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	Mean Difference	.044	.797	-.119
	Sig.	(.790)	(.001)*	(.545)
1 – 3 ปี	Mean Difference	-	.753	-.163
	Sig.	-	(.000)*	(.363)
4 – 6 ปี	Mean Difference	-	-	-.917
	Sig.	-	-	(.000)*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ น้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี, บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 1 – 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทใน
การทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด		1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	Mean Difference	-.105	.775	-.172
	Sig.	(.505)	(.000)*	(.359)
1 – 3 ปี	Mean Difference	-	.880	-.067
	Sig.	-	(.000)*	(.696)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด (ต่อ)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด		1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป
4 – 6 ปี	Mean Difference	-	-	-.947
	Sig.	-	-	(.000)*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ น้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 – 6 ปี, บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 1 – 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 – 6 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 – 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร แตกต่างกันมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	Mean Difference	-	-.074	.682	-.238
	Sig.	-	(.663)	(.004)*	(.240)
1 – 3 ปี	Mean Difference	-	-	.756	-.067
	Sig.	-	-	(.001)*	(.373)
4 – 6 ปี	Mean Difference	-	-	-	-.920
	Sig.	-	-	-	(.000)*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ น้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี, บุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 1 - 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ 4 - 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการฯ มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์การ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	25	4.47	.522	.923	.434
	20,001 - 30,000 บาท	30	4.27	.630		
	30,001 - 40,000 บาท	14	4.19	.838		
	มากกว่า 40,000 บาท	6	4.54	.292		
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์การ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	25	4.54	.430	.900	.446
	20,001 - 30,000 บาท	30	4.46	.637		
	30,001 - 40,000 บาท	14	4.25	.860		
	มากกว่า 40,000 บาท	6	4.66	.326		
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิก ขององค์การ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	25	4.50	.465	.603	.615
	20,001 - 30,000 บาท	30	4.41	.678		
	30,001 - 40,000 บาท	14	4.25	.860		
	มากกว่า 40,000 บาท	6	4.60	.379		
รวมความผูกพันต่อ องค์การ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	25	4.51	.624	.835	.479
	20,001 - 30,000 บาท	30	4.39	.835		
	30,001 - 40,000 บาท	14	4.24	.306		
	มากกว่า 40,000 บาท	6	4.60	.594		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.869**	0.000	สูงมาก
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	0.767**	0.000	สูง
3. สภาพการทำงาน	0.748**	0.000	สูง
โดยรวม	0.876**	0.000	สูงมาก

** Correlation is significant at the 0.01 level (2.tailed).

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (Sig. = 0.00, (r) = 0.876) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (Sig. = 0.00, (r) = 0.869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Sig. = 0.00, (r) = 0.767) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Sig. = 0.00, (r) = 0.748) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.
1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	0.871**	0.000
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	0.799**	0.000
3. สภาพการทำงาน	0.757**	0.000
โดยรวม	0.885**	0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2.tailed).

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig.
	(r)	
1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.794**	0.000
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	0.697**	0.000
3. สภาพการทำงาน	0.686**	0.000
โดยรวม	0.800**	0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2.tailed).

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig.
	(r)	
1. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.826**	0.000
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	0.722**	0.000
3. สภาพการทำงาน	0.700**	0.000
โดยรวม	0.826**	0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2.tailed).

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด 1 - 3 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 - 30,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหาร ทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน โดยพิจารณารายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

5.1.2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ในระยะยาว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ต่อมาคือ หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถและเป็นธรรม และท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผ่านการประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกในหน่วยงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

5.1.2.2 ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ต่อมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ซ้ำซ้อน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

5.1.2.3 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี ต่อมา คือ

บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีกล้องวงจรปิด มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มงานเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดเก็บเอกสาร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการพื้นที่จอดรถที่เป็นระเบียบและปลอดภัย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพิจารณารายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุนและผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจและการทำงานของหน่วยงาน ต่อมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

5.1.3.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ต่อมา คือ ท่านมีการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไข ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด

5.1.3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ต่อมา คือ ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน และท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (Sig. = 0.00, (r) = 0.869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง (Sig. = 0.00, (r) = 0.767) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง (Sig. = 0.00, (r) = 0.748) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (Sig. = 0.00, (r) = 0.885) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (Sig. = 0.00, (r) = 0.800) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (Sig. = 0.00, (r) = 0.826) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยสามารถนำมอภิปายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐาน ดังนี้

5.2.1 ศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษา พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่ามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร นอกจากมีรายได้จากเงินเดือนแล้ว ยังมีค่าตอบแทนพิเศษ และบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จึงได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุอีกด้วย ทำให้มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ในระยะยาว นอกจากนี้หน่วยงานยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อย้ายต่างสายงานต่างกลุ่มตำแหน่ง และมีการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคลากร มีการนับระยะเวลาเกือตกูล จึงทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งเห็นความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ต่อมา ค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีค่ารองลงมา เนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรมีการแบ่งการทำงานเป็นทีม และกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคลากรเป็นรายบุคคลไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบังคับบัญชา โดยงานพัสดุต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน พร้อมกำกับ ติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ จึงทำให้ นโยบายการบริหารของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ตลอดจนสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Schultz & Schultz (2015) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานล้วนเป็นลักษณะการทำงานทางกายภาพ จิตวิทยาการประกอบอาชีพ และข้อบังคับการทำงานที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงาน ในบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg, Mausner, & Snyderman, (2010) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ยังไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา ภารังกูล (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องในประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สำนักงานอัยการสูงสุด ควรให้ความสำคัญในด้านนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง คนดี มีความรู้ประสบการณ์ต่อไป

5.2.2 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อาจเพราะองค์กรอัยการ “เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน” อีกทั้ง บุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุนและผลักดันให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Miner (1992) ได้แบ่ง แนวความคิดของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวาสนา ภารังกุล (2567) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุบลวรรณ ธรรมวงศ์ ที่ได้ศึกษาความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผลการศึกษาในประเด็นด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

5.2.3 ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด แต่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ช่วง 1 – 3 ปี เป็นระยะเริ่มต้นในการทำงานซึ่งอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ปรับตัว และช่วงตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน ช่วง 4 - 6 ปี เป็นช่วงที่บุคลากรเริ่มมีประสบการณ์เข้าใจระบบงาน มีทักษะและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเป้าหมายระยะยาวในการทำงาน และช่วงมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่บุคลากรมีประสบการณ์มากแต่อาจเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายหรือขาดความท้าทาย คิดในระบบราชการที่ไม่มีความเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการฯ ที่แตกต่างกันแต่หากอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนางาน หรือมีความก้าวหน้าที่ได้รับนิชอบของบุคคลได้ต่างกันอาจส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ต่างกัน

สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคลของ Meyer, Allen, and Smith (1993) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วาสนา ภารังกุล (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และยัง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริเรียม พิมพ์จิตร, ปิยภิญญ์ โชติวนิช, อโณทัย หาระสาร (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 พบว่า บุคลากร ที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

5.2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของตำแหน่งงาน และเห็นโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Dessler, 1997) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรว่าผู้บริหารควรแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้โอกาสและความก้าวหน้าส่วนบุคคลในการทำงาน และระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อทำให้บุคลากรรู้สึก

ว่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กร จึงสรุปได้ว่าหากบุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสความก้าวหน้า จะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน

ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะนโยบายที่มีความชัดเจน เป็นธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Maslow 1943) กล่าวว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด และมีความต้องการมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับตามที่ต้องการแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป จึงสรุปได้ว่าหากองค์กรมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และการจัดการสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Meyer & Allen's (1991) ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า Three Component Model of Commitment กล่าวว่าความรักในงานที่ทำหรือรักในบรรยากาศการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของความรู้สึกผูกพัน ก็ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรักในงานนี้พัฒนาไปสู่ความรู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรต่อไป จึงสรุปได้ว่าความรักในงานที่ทำหรือรักในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของความรู้สึกผูกพัน

จากผลสรุปในภาพรวมของการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์สูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าที่ผลความสัมพันธ์สูงมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ มีความชอบหรือรักในงานที่ทำ รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือ

จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดพลังบวกและมีความหมายในหมู่ผู้ร่วมงาน สามารถสร้างความผูกพันได้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปิยะมากรณ์ ภูหนองโอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.856 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ของ ฌัฐกานต์ จงวิมานสินธ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปิยะมากรณ์ ภูหนองโอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.856 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 การเสริมสร้างระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญประเด็น ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก โดยควรพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรทุกระดับในด้านค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือปริมาณงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน ประกอบกับสมาชิกภายในหน่วยงานควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่มากขึ้น รวมถึงการสร้างความผูกพันที่เกิดจากภายในจิตใจโดยการทำให้บุคลากรตระหนักว่างานที่ตนปฏิบัติมีความหมายและความสำคัญ

ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อตนเองด้วย จะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ควรกำหนดแนวทางการมอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบในองค์การให้เหมาะสม จัดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ และสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร

3. ด้านสภาพการทำงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมกับการทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ จัดอุปกรณ์สำนักงานพร้อมใช้งาน จัดสรรพื้นที่สำหรับจัดเก็บเอกสาร รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข เช่น มุมนั่งเล่น โซนอาหาร หรือพื้นที่สีเขียวจะช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและกลับมาทำงานได้อย่างสดใส และเนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรฯ มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง จึงควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการสื่อสารภายใน การยกย่องชมเชยบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยิ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ ทুমเทแรงกายแรงใจ เสียสละตนในการทำงาน เพื่อตอบสนององค์การ ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ในระยะยาว โดยไม่ต้องการโยกย้าย เปลี่ยนสายงาน หรือลาออก อันจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นภายในสำนักงานอัยการสูงสุด เช่น สำนักงานในต่างจังหวัด หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่บริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีระเบียบวิธีเชิงปริมาณ ในการศึกษารoundต่อไป อาจใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กัญญานุัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติยา เต็ดแก้ว, กัญญดา ประจุศิลป์, สุวรรณ ลออปภิกข. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข (วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2566). กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- เชษฐิกา กุศลไสยานนท์, สุกฤดา เชื้อจันทา. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (วารสารพัฒนาธุรกิจ และอุตสาหกรรม ปีที่ 2, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2565). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะมากรณ์ ภูหนองโอง. (2561). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วารสาร Mahidol R2R e-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2562). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา ภารังกุล. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

- (วารสารพยาบาลตำรวจ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2558).
- กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>
- ศิริเรียม พิมพ์ประจิตร, ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช, อโณทัย หาระสาร (2567) คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 (วารสารศรีวนาลัยวิจัย ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567). อุบลราชธานีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุบลวรรณ ธรรมวงศ์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดการศึกษา (สารนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- A History of Modern Psychology by Schultz, Duane P., Schultz, Sydney Ellen. (July 13, 2015). Hardcover
- Baron R.A, Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work, (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 164-165.
- Cohen, J. M. and N. T. Uphoff. 1980. "Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity". World Development 8 (3): 213-235.
- Denok Sunarsi. (2019). Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik Volume 9 Number 2, July– December 2019. Page 237-246
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 46 – 56.
- Steers R. M. and Porter L. W., Motivation and work behavior, 6th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1991), 441-451.
- G. Dessler, Human resource management, (New Jersey: A Simon & Schuster, 1997), 693-694
- Gilmer, V. H. B. (1973). Applied psychology. New York: McGraw-Hill. Karambayya, R. (1991). Work unit characteristics with implication for organization citizenship
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010). The motivation to work (12 th ed.).

New Brunswick: Transaction

Maslow, A. H. (1943). A ctheory of human motivation. (The psychological Review), 50(4), 370-396.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Miner, John B. (1992). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993).Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-componentconceptualization. Journal of AppliedPsychology, 78(4), 538–551.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แบบสอบถามเพื่อหาการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย การตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำผลการตอบแบบสอบถามเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์น้ำ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / (ถูก) ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงตามรายละเอียดข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

() อายุ 31 - 40 ปี

() อายุ 41 - 50 ปี

() อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 – 3 ปี

() 4 – 6 ปี

() มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 – 40,000 บาท

() มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้สอดคล้องความเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
7. ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิก ในหน่วยงานด้วยความเสมอภาคและ ยุติธรรม					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว ได้ในระยะยาว					
9. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร					
10. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานผ่านการ ประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม					
11. หน่วยงานของท่านมีระบบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้อง กับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และเป็นธรรม					
นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
12. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมี การดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้าง การบังคับบัญชา					
13. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด โครงสร้างและแบ่งหน้าที่ความ					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ซ้ำซ้อนกัน					
นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
14. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
15. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม					
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การมอบทุนการศึกษา					
สภาพการทำงาน					
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มงานเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดเก็บเอกสาร					
18. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี					
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
อย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
20. บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีกล้องวงจรปิด มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
21. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการพื้นที่จอดรถที่เป็นระเบียบและปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้สอดคล้องความเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
22. ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงาน					
23. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน					
24. ท่านพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุน และผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย					
25. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร					
26. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
27. ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
28. เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
29. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด					
30. ท่านมีการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
31. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
32. ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน					
33. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
34. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่ คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย					
35. ท่านมีความมุ่งมั่นและส่งเสริม ความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น มีการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพ

.....

2. ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1.

ชื่อ	ดร.เฉลิมพร เข็นเยือก
ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
สถานที่ปฏิบัติงาน	และ ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คุณวุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต
	ปริญญาเอก : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต รป.ด. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
	ปริญญาโท : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
	ปริญญาโท : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยรังสิต
	ปริญญาตรี : รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รป.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

2.

ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
ตำแหน่ง	รองศาสตราจารย์
สถานที่ปฏิบัติงาน	มหาวิทยาลัยรังสิต
คุณวุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก : รด. (การปกครอง) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ปริญญาโท : รม. (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	ปริญญาตรี : รบ. เกียรตินิยม (การปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.

ชื่อ	นางสาววนิดา บัวสาลี
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน	สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
คุณวุฒิการศึกษา	ปริญญาโท : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	1	1	1	3	1
2	อายุ	1	1	1	3	1
3	สถานภาพ	1	1	1	3	1
4	ระดับการศึกษาสูงสุด	1	1	1	3	1
5	ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	1	1	1	3	1
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	3	1
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
7	ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกใน หน่วยงานด้วยความเสมอภาคและ ยุติธรรม	1	1	1	3	1
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว ได้ในระยะยาว	1	1	1	3	1
9	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร	1	1	1	3	1
10	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานผ่านการ ประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม	1	1	1	3	1

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
11	หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และเป็นธรรม	1	1	1	3	1
นโยบายการบริหารของหน่วยงาน						
12	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบังคับบัญชา	1	1	1	3	1
13	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ซ้ำซ้อนกัน	1	1	1	3	1
14	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
15	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
16	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การมอบทุนการศึกษา	0	1	1	2	0.67
สภาพการทำงาน						
17	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มงานเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดเก็บเอกสาร	1	1	1	3	1

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
สภาพการทำงาน						
18	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี	1	1	1	3	1
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
20	บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีกล้องวงจรปิด มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	1	1	1	3	1
21	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการพื้นที่จอดรถที่เป็นระเบียบและปลอดภัย	1	1	1	3	1
ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร						
ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
22	ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงาน	1	1	1	3	1
23	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	1	1	1	3	1
24	ท่านพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุน และผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
25	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส	1	1	1	3	1
ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร						
26	ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1
27	ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1
28	เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	1	1	1	3	1
29	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด	1	1	1	3	1
30	ท่านมีการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
31	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	1	1	1	3	1
32	ท่านรู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน	1	1	1	3	1

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
33	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	1	1	1	3	1
34	ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย	1	1	1	3	1
35	ท่านมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	0	1	1	2	0.67

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.985	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน [ท่านได้รับการปฏิบัติจากสมาชิกในหน่วยงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม]	118.23	456.461	.755	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความมั่นคงปลอดภัยและ โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน [งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ มีความมั่นคง สามารถ เลี้ยงดูตนเอง และ ครอบครัวได้ในระยะยาว]	117.83	455.247	.782	.985
ความมั่นคงปลอดภัยและ โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน [หน่วยงานของ ท่านให้ความสำคัญกับ การส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร]	117.87	453.775	.788	.985
ความมั่นคงปลอดภัยและ โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน [ท่านได้รับโอกาส ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผ่านการประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม]	118.10	452.852	.875	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความมั่นคงปลอดภัยและ โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน [หน่วยงานของ ท่านมีระบบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนที่ สอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และเป็น ธรรม]	118.10	447.128	.845	.985
นโยบายการบริหารของ หน่วยงาน [บุคลากรใน หน่วยงานของท่านมีการ ดำเนินงานเป็นไปตาม โครงสร้างการบังคับ บัญชา]	118.13	451.430	.847	.985
นโยบายการบริหารของ หน่วยงาน [หน่วยงาน ของท่านมีการกำหนด โครงสร้างและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่าง ชัดเจน เป็นลายลักษณ์ อักษร ไม่ซ้ำซ้อนกัน]	118.23	454.530	.772	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
นโยบายการบริหารของ หน่วยงาน [หน่วยงาน ของท่านมีการกำหนด นโยบาย กฎระเบียบ และ แนวทางการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน]	118.20	453.683	.858	.985
นโยบายการบริหารของ หน่วยงาน [หน่วยงาน ของท่านมีการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละ ระดับอย่างเหมาะสม]	118.30	449.734	.772	.985
นโยบายการบริหารของ หน่วยงาน [หน่วยงาน ของท่านมีการจัดสรร งบประมาณเพื่อการ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น เช่น การมอบ ทุนการศึกษา]	118.40	449.766	.791	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพการทำงาน [สถานที่ปฏิบัติงานของ ท่านมีการแบ่งกลุ่มงาน เป็นสัดส่วน มีพื้นที่ เพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงานและการจัดเก็บ เอกสาร]	118.37	450.999	.720	.986
สภาพการทำงาน [สถานที่ปฏิบัติงานของ ท่านมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด เป็น ระเบียบ มีแสงสว่าง เพียงพอ และมีการถ่ายเท อากาศที่ดี]	118.03	453.344	.797	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพการทำงาน [หน่วยงานของท่านมีการ จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน อยู่เสมอ]	117.93	453.857	.835	.985
สภาพการทำงาน [บริเวณ สถานที่ปฏิบัติงานของ ท่านมีระบบรักษาความ ปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ เช่น มี กล้องวงจรปิด มี เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย]	118.13	453.775	.784	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพการทำงาน [สถานที่ปฏิบัติงานของ ท่านมีที่จอดรถที่เพียงพอ ต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงมีระบบจัดการ พื้นที่จอดรถที่เป็น ระเบียบและปลอดภัย]	118.47	452.326	.738	.985
ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร [ท่านเชื่อมั่นใน วิสัยทัศน์ พันธกิจและ การทำงานของ หน่วยงาน]	118.07	451.375	.904	.985
ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร [ท่านเห็นด้วยกับ นโยบายและแนวทางการ ดำเนินงานของ หน่วยงาน]	118.27	450.961	.889	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร [ท่านพร้อมและ เต็มใจที่จะสนับสนุนและ ผลักดันให้องค์การบรรลุ เป้าหมาย]	117.83	453.178	.840	.985
ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร [ท่านมีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกครั้งที่มี โอกาส]	117.93	451.375	.907	.985
ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร [ท่านมีความมุ่งมั่นและ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย]	117.73	452.340	.862	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร [ท่านมีความยินดีที่จะ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และ อุทิศเวลาให้กับการ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ]	117.83	450.557	.914	.985
ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร [เมื่อ เผชิญกับอุปสรรคและ ความท้าทายในการทำงาน ท่านมีความอดทน มุ่งมั่น และพยายามหาทางแก้ไข ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง]	117.87	453.016	.848	.985
ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร [ท่านเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือ นำงานกลับไปทำต่อที่ บ้านเพื่อให้งานสำเร็จตาม กำหนด]	118.03	451.895	.876	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานให้กับองค์กร [ท่านมีการแสวงหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้งาน ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ]	117.97	452.585	.880	.985
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร [ท่าน มีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน]	117.83	450.420	.918	.985
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร [ท่าน รู้สึกยินดีและภูมิใจที่บอก กับบุคคลอื่นว่าท่านเป็น บุคลากรของหน่วยงาน]	117.87	451.706	.845	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร [ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร]	117.77	450.392	.916	.985
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร [ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่คิดถึงการลาออกหรือโยกย้าย]	118.07	452.064	.842	.985

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร [ท่านและสมาชิกมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน]	118.07	447.375	.830	.985

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาวิจัย

 มหาวิทยาลัยราชภัฏ WWW.RSU.VIC.AC.TH		มหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาลัยราชภัฏ ราชภัฏ 2222	Rajabhat University Rajabhat, Phawathai Rd. Phawathai 2222, Thailand	T. 094 2997 2222-33 F. 094 2191 3131 E. info@rsu.ac.th
---	---	--	--	--

ที่ รพท. 4183/089

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

24 มีนาคม 2568

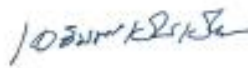
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวณัฐธิดา กองเมือง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

 (ดร.เจรินทร เอ็นเอีย)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นางสาวณัฐธิดา กองเมือง
 โทร. 090-2616302
 สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
 โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

www.rsu.ac.th

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐธิดา กองเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	19 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ), 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
ที่อยู่ปัจจุบัน	89/9, 12/2 ถ. แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ