

Organizational Commitment of Administrative Officials at the Secretariat of the Office of The Attorney General

Laddawan Khonwai^{1*} and Juthatip Klaitubtim²

¹ *Graduated Student, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Science, Kasetsart University, Thailand*

² *Faculty of Social Science, Kasetsart University, Thailand*

* *Corresponding author. E-mail: Laddawan.khonw@ku.th*

ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the level of organizational commitment of administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General, (2) compare the organizational commitment of administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General according to personal factors, and (3) study the relationship between job characteristics and organizational commitment of administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General. This research is a quantitative study. The sample in this study consists of 203 administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General, selected through simple random sampling. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The findings were: 1) The level of organizational commitment of administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General was at a high level. 2) Personal factors, such as gender and monthly income, did not cause differences in organizational commitment. However, age, marital status, level of education, and length of service significantly caused differences in organizational commitment. 3) Job characteristics had a positive relationship with organizational commitment among administrative officials at the Secretariat of the Office of the Attorney General. The study recommends that the Office of the Attorney General Secretariat should promote and design appropriate job characteristics to enhance organizational commitment, as well as improve work performance and support further organizational development.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics Factor,
Administrative Officials at The Secretariat of The Office of The Attorney General

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ลัดดาวัลย์ คนไว^{1*} และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²

¹ นิสิตปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Laddawan.khonw@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 203 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในทิศทางตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ควรส่งเสริมหรือออกแบบปัจจัยด้านลักษณะงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์การต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

© 2026 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อให้้องค์การสามารถเติบโตต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่้องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาความสำเร็จมาสู่้องค์การทุก้องค์การ เนื่องจาก “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดความชำนาญ อีกทั้งมนุษย์ยังมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และนำทรัพยากรต่าง ๆ ของ้องค์การไปใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการดูแลรักษาบุคลากรที่มีค่าไว้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่้องค์การไม่ควรมองข้าม และสิ่งสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาคนให้ทำงานกับ้องค์การได้เป็นระยะเวลานาน คือ ความผูกพันที่มีต่อ้องค์การ เพราะการที่บุคลากรมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อ้องค์การมากเท่าใด ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้ง้องค์การน้อยลงไปตามนั้น แต่หากบุคคลขาดความผูกพันต่อ้องค์การ หรือมีความผูกพันต่อ้องค์การน้อย อาจนำไปสู่การลาออกจาก้องค์การได้มากขึ้น หรืออยู่กับ้องค์การโดยไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน จนอาจนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และยอมส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพขององค์กรด้วย นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวกับ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน (Hackman & Oldham, 1980) ยังเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันที่บุคคลมีให้กับองค์กรอีกด้วย เนื่องจากการทำงานของข้าราชการธุรการซึ่งต้องบริหารจัดการงานภายในองค์กรที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และมีความเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่ายในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้ข้าราชการธุรการเกิดความรู้สึกมีคุณค่าหรือพึงพอใจในงานได้สูงหรือต่ำ เพราะหากมีความพึงพอใจต่ำ ก็จะส่งผลต่อระดับความผูกพันด้วยเช่นกันและท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญกับองค์กร โดยเฉพาะความก้าวหน้าและความสำเร็จของแต่ละองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่พร้อมทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานของตน เกิดความรัก ความภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากจากองค์กรไป อีกทั้งยังตั้งใจปฏิบัติงานไม่ให้ขาดตกบกพร่อง (สวรส ทองใบ, 2564)

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรม ตลอดจนการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และยังมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการ ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานราชการอัยการ โดยมีสำนักงานคดีต่าง ๆ ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กร และหน่วยงานราชการธุรการที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนงานขององค์กรอย่างสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานภายใต้การกำกับดูแลรับผิดชอบ จำนวน 13 สำนักงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ เช่น งานนโยบายการบริหารงาน งานจัดองค์กร งานบริหารงานบุคคล งานการคลัง งานพัสดุ งานด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ดังนั้นการที่สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจะสามารถปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่มากมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดไว้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นข้าราชการธุรการจึงมีความสำคัญต่อองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็คาดหวังที่จะให้พวกเขาปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่ามีข้าราชการธุรการที่ลาออกไปเพื่อรับราชการในหน่วยงานอื่น ๆ กล่าวคือ ช่วงปี พ.ศ. 2565 ปรากฏว่ามีข้าราชการธุรการของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โอนย้าย จำนวน 3 คน ลาออกจำนวน 10 คน ปี พ.ศ. 2566 โอนย้าย จำนวน 3 คน ลาออกจำนวน 2 คน และปี พ.ศ. 2567 โอนย้าย จำนวน 1 คน ลาออก จำนวน 18 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด, 2568) ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นประเด็นความท้าทายที่สำคัญของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดด้วยว่าจะทำอย่างไรเพื่อรักษาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถไว้ทำงานกับองค์กรในระยะยาว

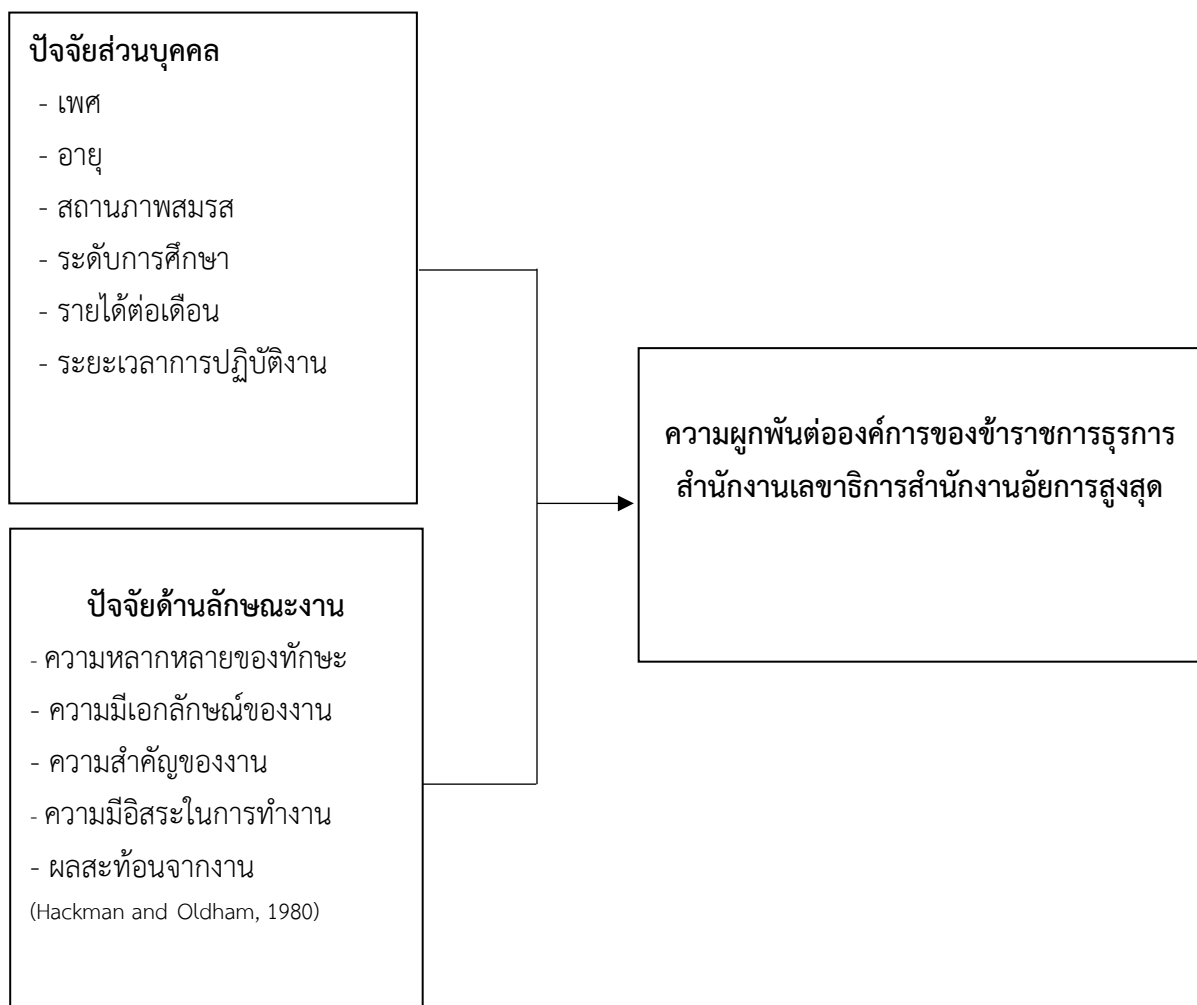
ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจมาสู่แนวทางปรับปรุง พัฒนาด้านนโยบายเกี่ยวกับบุคลากร ที่มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินการตามบทบาทหรือภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ เนื่องจากข้าราชการธุรการถือเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ตลอดจนรับผิดชอบงานบริหารจัดการงานทั้งปวงที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย โดยใช้แนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ซึ่งกล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานว่าประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งหมด 429 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มกราคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน ซึ่งเป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การสร้างแบบสอบถาม Likert's Scale เป็นมาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากนั้นใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยความผูกพันต่อองค์กรน้อย (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33) ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66) และความผูกพันต่อองค์กรมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00)

หลังจากสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.90 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ผลการทดสอบ พบว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในหนังสือ เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาออกแบบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากนั้นร่างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม และนำแบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบจำนวน 203 ชุด มาพิจารณาความสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยความสัมพันธ์มีทั้งทางบวก (ทิศทางตามกัน) และทางลบ (ทิศทางผกผัน) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 และมีเกณฑ์คะแนน (ชัยสิทธิ์ เณรมิประเสริฐ, 2537) ดังนี้

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ ระดับน้อย ในทิศทางตามกัน

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ ระดับสูง ในทิศทางตามกัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน (ร้อยละ 67.98) มีอายุตั้งแต่ 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน (ร้อยละ 59.61) และอายุ 51 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.46) มีสถานภาพโสด จำนวน 127 คน (ร้อยละ 62.56) และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย พบน้อยที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.45) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน (ร้อยละ 66.50) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พบน้อยที่สุด จำนวน 20 คน (ร้อยละ 9.85) มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 79 คน (ร้อยละ 38.92) รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 24.63) และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท พบน้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.90) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 119 คน (ร้อยละ 58.62) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี พบน้อยที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.33)

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวม

(n = 203)			
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
รวม	4.33	.54	มาก

2. ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .433 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปว่า เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

(n = 203)

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	65	4.28	.48	-.785	.433
หญิง	138	4.35	.56		

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

(n = 203)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.916	3	1.305	4.806	.003*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	54.055	199	.272		
รวม	57.972	202			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n = 203)

อายุ	$\bar{x}$	S.D.	อายุ			
			อายุ 20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
อายุ 20 - 30 ปี	4.08	.73	-	*	*	
31 - 40 ปี	4.37	.45		-		
41 - 50 ปี	4.50	.43			-	
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.34	.41				-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = .45) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{x} = 4.08$ และ S.D. = .73)

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = .43) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .73)

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .008 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตาม สถานภาพสมรส

(n = 203)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.699	2	1.350	4.883	.008*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.273	200	.276		
รวม	57.972	202			

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

(n = 203)

สถานภาพสมรส	$\bar{x}$	S.D.	สถานภาพสมรส		
			โสด	สมรส	แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.25	.59	-	*	*
สมรส	4.42	.41		-	
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	4.76	.11			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 6 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 4.42$, $S.D. = .41$) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 4.25$, $S.D. = .59$)

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย ($\bar{x} = 4.76$, $S.D. = .11$) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 4.25$, $S.D. = .59$)

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .013 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 203)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.446	2	1.223	4.406	.013*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.525	200	.278		
รวม	57.972	202			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

(n = 203)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	.55	-		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.26	.54		-	*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.52	.48			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 8 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 4.52$, $S.D. = .48$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{x} = 4.26$, $S.D. = .54$)

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .661 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

(n = 203)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.697	4	.174	.603	.661
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	57.275	198	.289		
รวม	57.972	202			

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .046 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 203)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.285	3	.762	2.721	.046*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.687	199	.280		
รวม	57.972	202			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

(n = 203)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.38	.44	-			
1 - 5 ปี	4.24	.58		-	*	*
6 - 10 ปี	4.46	.45			-	
มากกว่า 10 ปี	4.50	.42				-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 11 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ($\bar{x} = 4.46$, $S.D. = .45$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 4.24$, $S.D. = .58$)

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{x} = 4.50$, $S.D. = .42$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 4.24$, $S.D. = .58$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางตามกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางตามกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีและอีก 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางตามกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลสะท้อนจากงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในการทำงาน ปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

(n = 203)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความหลากหลายของทักษะ	.69**	.000*	ปานกลาง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.79**	.000*	สูง
3. ความสำคัญของงาน	.79**	.000*	สูง
4. ความมีอิสระในการทำงาน	.74**	.000*	สูง
5. ผลสะท้อนจากงาน	.82**	.000*	สูง
รวม	.86**	.000*	สูง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะการเป็นหน่วยงานราชการธุรการซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคม จึงเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จ เป็นที่รู้จักของประชาชนในฐานะองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคม จึงพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิลาวุฒิ สีชาติ และภริดา ชัยรัตน์ (2567) พบว่า ข้าราชการพัฒนาสถานวิญญูญกลางมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการประสานงานระหว่างกันอยู่เสมอ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีภารกิจหลักในการทำให้ผู้ต้องขังกลับคืนเป็นคนดีสู่สังคม จึงมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

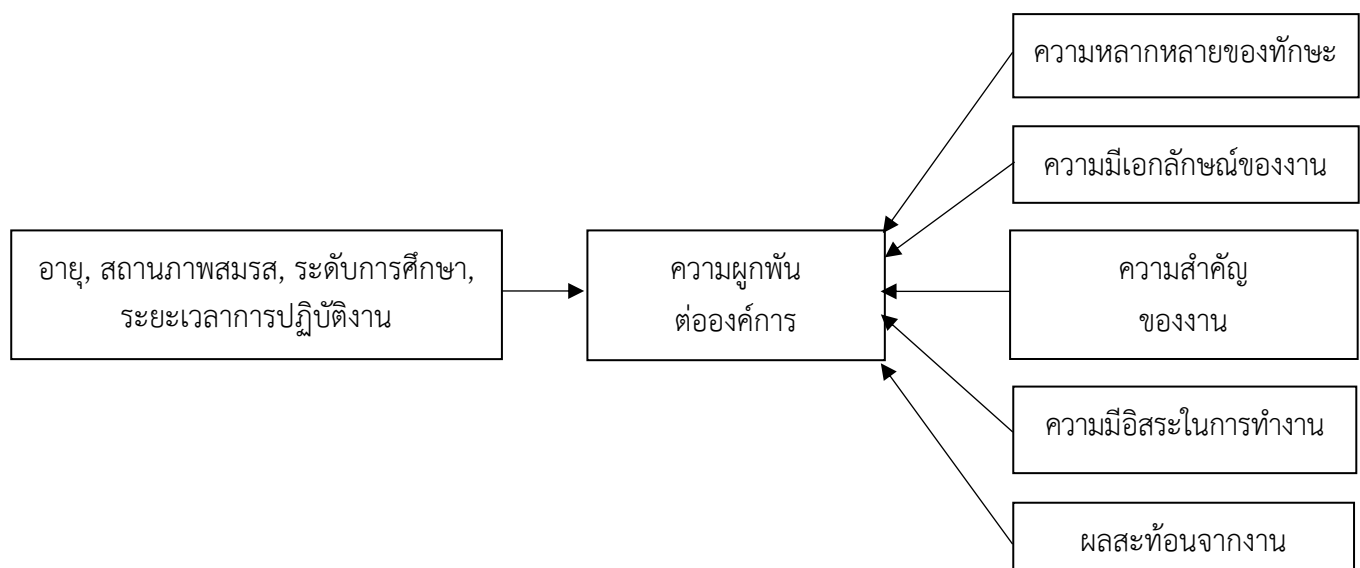
ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพและให้คุณค่าในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ที่มีระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ ทำให้ข้าราชการธุรการสามารถแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิต และมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันและต้องการที่จะทำงานกับองค์การตลอดไป จึงทำให้ข้าราชการธุรการ ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ปวรวรรณ และคณะ (2567) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า เพศและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการธุรการที่มีอายุมาก ล้วนอยู่ในช่วงวัยที่ต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิต รวมถึงการมีสถานภาพสมรส และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย ย่อมมีภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากมาย จึงต้องการความมั่นคงทางการเงิน ประกอบกับการมีระดับ

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงสามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องมาต่อยอดในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการนำคุณวุฒิการศึกษา มาปรับให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น มีโอกาสลดระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เติบโตและมีความมั่นคงในอาชีพการงานในระยะยาว นอกจากนี้ข้าราชการธุรการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มาเป็นระยะเวลานานกว่า มักสัมผัสประสบการณ์และทักษะจนเกิดความเชี่ยวชาญในสายงานของตน อีกทั้งความปรารถนาที่จะเติบโตในสายอาชีพ ย่อมทำให้การตัดสินใจลาออกจากองค์การทำได้ยาก จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ข้าราชการธุรการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรนรินทร์ ยอดคำเหลือง (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมศุลกากร พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางตามกัน ($r = .86$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภารกิจต่าง ๆ ที่ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับมอบหมายล้วนมีความสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ข้าราชการธุรการมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากตระหนักถึงคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิลาวุฒิ สีชาติ และภริดา ชัยรัตน์ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทณฑสถานวัยหนุ่มกลาง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จะพบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะการบริหารแบบระบบราชการซึ่งมีโครงสร้างและลำดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จึงเกิดข้อจำกัดในการตัดสินใจหรืออิสระในการทำงาน เนื่องจากมีกฎระเบียบขององค์การที่ข้าราชการธุรการทุกคนจะต้องยึดถือปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการธุรการไม่ได้คาดหวังมากนักในประเด็นนี้ จึงมองว่าความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยรองเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้าราชการธุรการที่มีอายุมาก มีสถานภาพสมรส และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานกว่า จะมีความผูกพันสูง และยังคงพบว่า การสร้างปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงานให้มีความเหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้วย จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้นด้วยเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการธุรการที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในทิศทางตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ควรส่งเสริมความหลากหลายของทักษะของข้าราชการธุรการให้มากขึ้น เช่น เปิดให้มีการหมุนเวียนงานระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเดียวกัน เพื่อลดความจำเจและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ความหลากหลายของทักษะยังช่วยให้ข้าราชการธุรการเข้าใจภาพรวมขององค์กรมากขึ้น

1.2 สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ควรส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลสะท้อนจากงานอย่างสม่ำเสมอและชัดเจน โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการธุรการสามารถรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนได้อย่างตรงประเด็น การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้โดยไม่ถูกตัดสิน จะก่อให้เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าในงานเกิดความเชื่อมั่นในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในเชิงปริมาณควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้สามารถสะท้อนความคิดเห็นที่หลากหลาย อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด อาจทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งสำนักงานในส่วนกลาง และสำนักงานในต่างจังหวัดด้วย

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2537). *สถิติเพื่อการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนีย์ ปวรวรรณ, ศุภพัชรพิมล สิมลี และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 6(3), 295-306.
- ภัทรนรินทร์ ยอดคำเหลือง. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ศิวาภูมิ สีชาติ และ ภิรดา ชัยรัตน์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทันตสถานวัยหนุ่มกลางกรมราชทัณฑ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(2), 71-88.
- สวรส ทองใบ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. (2568). *ข้อมูลสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล*. สืบค้นจาก <https://hrm.ago.go.th>.
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper & Row.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Boston, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.