

ความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

The Relationship of Administrative Officials in the Office of Public Prosecution Region 6

ศิริวรรณ บัวโชติ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Siriwan Buachote and Kampanart Wongwatthanaphong

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : Priow.sb@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการภาค 6 ดำเนินการตามระเบียบการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถามกับข้าราชการตุรกรของสำนักงานอัยการภาค 6 จำนวน 254 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการตุรกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตุรกรที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.611 3. แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2) ด้านแรงจูงใจ

คำสำคัญ : ความผูกพัน; ข้าราชการตุรกร; สำนักงานอัยการภาค 6

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the level of administrative officials' commitment to the Public Prosecutor's Office Region 6 2) to study the factors affecting the engagement of administrative officials to the Public Prosecutor's Office Region 6 and 3) to Study the guidelines for promoting the engagement of administrative officials. The District Attorney's Office 6 operates in accordance with the integrated research methodology. during quantitative research Use an exploratory research study From a questionnaire with 254 administrative officials of the Public Prosecutor's Office, Region 6, the total population was studied. and qualitative research accompanying in-depth interviews with 9 key informants. Data were analyzed by using statistics, i.e. frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis by selecting independent variables using Enter Method. The results showed that 1. The level of administrative officials' engagement with the Public Prosecutor's Office Region 6 found that the engagement of administrative officials The overall picture was at a high level. The success of the person's work The aspect of being respected and the factor of working environment is salary and benefits management policy Affects the engagement of administrative officials with the Public Prosecutor's Office Region 6 with a statistical significance of .01 level with a multiple correlation coefficient (R) of 0.611. The Public Prosecutor's Office Region 6 found that from interviews with key informants, 2 main issues were summarized: 1) perception of organizational support 2) motivation aspect.

Keywords : Relationship; Administrative Officials; Public Prosecution Region 6

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่องค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และความสามารถได้ตามที่องค์การต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากมีปัญหาสำคัญที่บั่นทอนความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีผลต่อการพัฒนาประเทศ นั่นคือ ปัญหาการหยุดงาน การเปลี่ยนงาน หรือปัญหาการลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ หรือต่องาน เช่น งานนั้นขาดความก้าวหน้า งานไม่มั่นคง รายได้ไม่เพียงพอ หรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในองค์การนโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ปัญหานี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ซึ่งถ้าหากองค์การใดเกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้องค์การนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานๆ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (สุวรรณ พูนพะเนาว์, 2552 : 1)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมกันทำงานกับองค์กร ความผูกพันจะเติบโตอย่างช้า แต่มีความมั่นคง เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานจะเกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้น และเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดการอุทิศเวลาให้กับองค์การรวมถึงการทำกิจกรรมภายในองค์กรดำเนินผ่านไปได้อย่างดี และส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหาก

บุคลากรเกิดความอึดอัด ไม่สบายใจในการทำงาน หรือไม่พอใจกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย บุคลากรจะขาดความจงรักภักดี และส่งผลให้เกิดการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือลาออกตามมา ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจะทำให้งานราชการที่ต้องดำเนินต่อเกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง (เสริมศักดิ์ สรวณรัมย์, 2556 : 79)

ข้าราชการธรรมาภิบาลถือเป็นบุคลากรที่คอยขับเคลื่อนงานให้เป็นตามวิสัยทัศน์และตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด คือวิสัยทัศน์ (Vision)"องค์กรอัยการเป็นสถาบันที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน" และพันธกิจ (Mission) 1) เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา การบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม 2) ดำรงรักษาและพัฒนาระบบและกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน 3) พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทย ทั้งในและนอกประเทศตามหลักกฎหมายสากล 4) สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมายและทางอาญากับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 5) พัฒนากฎหมาย พัฒนางานวิจัย และพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ 6) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดสมรรถนะสูง โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564 : ออนไลน์) สำนักงานอัยการภาค 6 ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 9 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลกจังหวัดสุโขทัยจังหวัดตาก จังหวัดอุดรธานี จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดอุทัยธานี จากที่ผ่านมาในทุกปีข้าราชการได้มีการยื่นคำประสงค์ขอย้ายไปต่างสำนักงานเนื่องจากบุคลากรมีความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัวมีปัญหาด้านสุขภาพต้องเดินทางเพื่อรักษาตัวต้องการหาประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ เพิ่มเติม และเกิดปัญหาความเบื่อหน่ายในการทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจและขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดข้าราชการเกิดการโยกย้ายไปปฏิบัติงานสำนักงานอื่น หรือลาออกจากราชการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานราชการขาดความต่อเนื่อง และการทำงานล่าช้าเนื่องจากต้องมีการสอนงานให้กับบุคลากรที่ย้ายมาศึกษางานใหม่ แต่ก็มีจำนวนน้อยที่เกิดปัญหาเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะสำนักงานอัยการภาค 6 เห็นถึงความสำคัญของข้าราชการธรรมาภิบาลจึงได้จัดโครงการต่างๆเช่น กิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ สิ่งจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการ เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน และปรับค่าตอบแทนตามระยะเวลาการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของข้าราชการธรรมาภิบาลที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด รวมทั้งปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการธรรมาภิบาลที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 รวมทั้งผู้วิจัยจะได้แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 6

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน มีวิธีการดำเนินดังนี้

1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการภาค 6 จำนวน 254 คน โดยเก็บข้อมูลกับประชากรทั้งหมด (สำนักงานอัยการภาค 6, 2564 : ออนไลน์) แบ่งออกเป็นจังหวัดได้ดังนี้

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 9 คน คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน กลุ่มหัวหน้าสำนักงาน จำนวน 3 คน และกลุ่มข้าราชการธุรการ จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1) แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ทั้งนี้ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) แบบสัมภาษณ์ คือ สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 6

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎี กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาคูณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาคูณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ = 0.920

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

1) ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่ออธิบดีอัยการภาค 6 เพื่อขอเก็บข้อมูลกับข้าราชการธุรการในกำกับ

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับข้าราชการธุรการในกำกับสำนักอัยการภาค 6 รวมทั้งสิ้น 254 คนชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์

1) ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

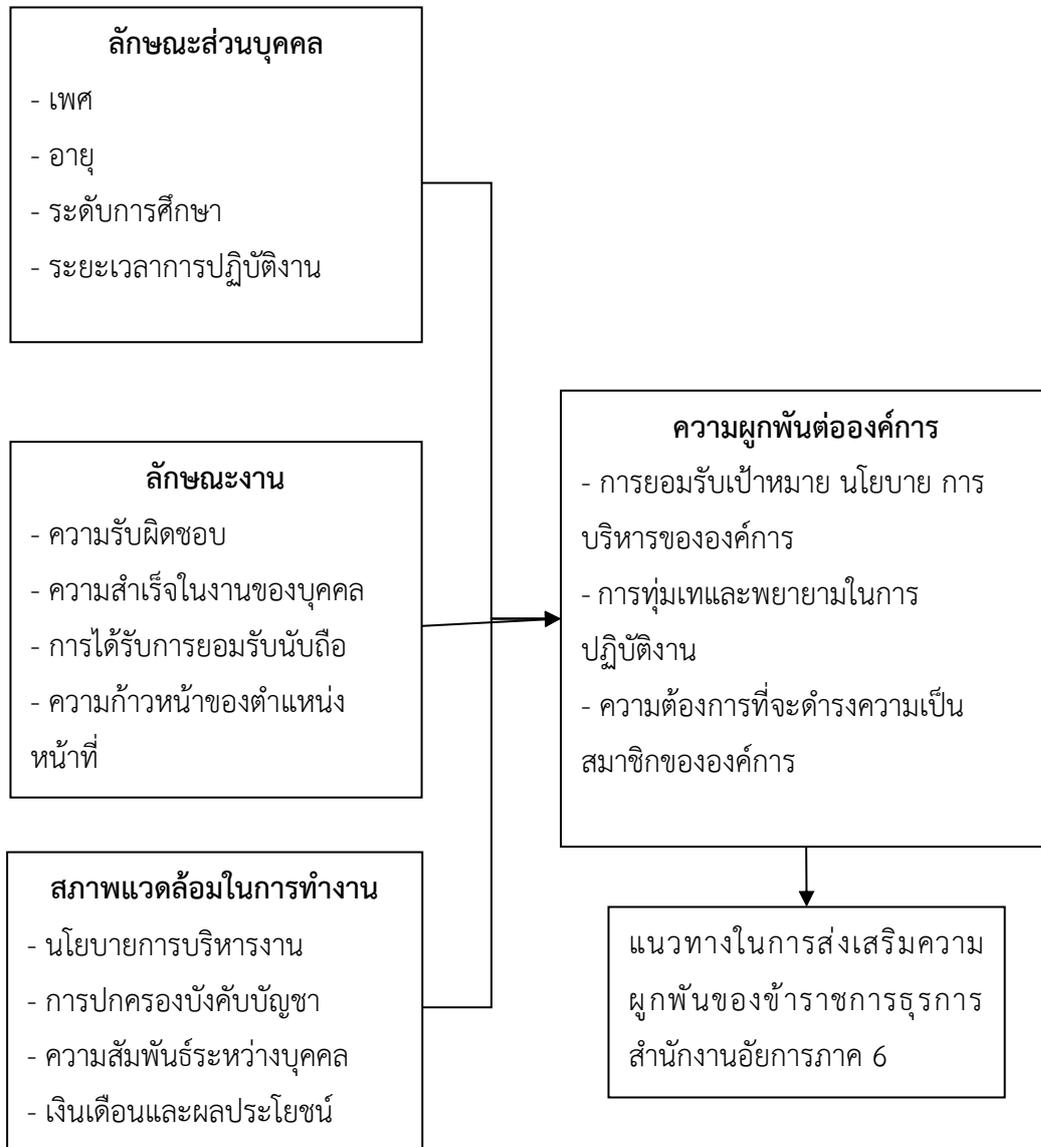
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (%), ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

3. ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากภาคสนามเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โดยการสร้างข้อสรุป (Analysis Induction)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6
 การวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวม

ลำดับ	ความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1	การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร	3.98	0.697	มาก
2	การทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงาน	3.87	0.604	มาก
3	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.06	0.630	มาก
ภาพรวม		3.97	0.435	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.435$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร และการทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1	ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.577	มาก
2	ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	4.21	0.605	มาก
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.16	0.637	มาก
4	ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่	4.02	0.617	มาก
5	ด้านนโยบายบริหารงาน	4.04	0.602	มาก
6	ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.11	0.603	มาก

7	ด้านสัมพันธระหว่างบุคคล	4.18	0.621	มาก
8	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	4.10	0.638	มาก
ภาพรวม		4.12	0.393	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.393$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านสัมพันธระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
ด้านความรับผิดชอบ	.146	.053	.193	2.754**	.006
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	-.150	.055	-.208	-2.722**	.007
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.033	.053	-.048	-.621	.535
ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่	.075	.044	.106	1.684	.093
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ด้านนโยบายบริหารงาน	.093	.043	.128	2.157*	.032
ด้านปกครองบังคับบัญชา	.095	.053	.132	1.792	.074
ด้านสัมพันธระหว่างบุคคล	.059	.052	.084	1.128	.260
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	.283	.048	.415	5.955**	.000
ค่าคงที่	1.657	.241		6.880**	.000
R = .611 R ² = .373 SEE = .350					
F = 18.243** Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านนโยบายบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.611 และสามารถพยากรณ์ได้ว่าปัจจัยดังกล่าวความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 (R²) ร้อยละ 37.3 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.350

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์พบว่า ความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 มากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ (Beta = 0.415) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.193) ด้านนโยบายบริหารงาน (Beta = 0.128) และด้านความสำเร็จในงานของบุคคล (Beta = -.208) ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธรรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการภาค 6

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการภาค 6 นั้น ควรเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการใน 2 ประเด็นหลัก คือ

1. ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หน่วยงานควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อนึ่ง ผลตอบแทนที่รับรู้ได้อาจจะไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่จูงใจ ไม่น้อยไปกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

1.2 ด้านความรู้ในงานโอกาสก้าวหน้า องค์กรควรเพิ่มจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานส่งเสริมให้ ข้าราชการธรรการมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอื่น ๆ รวมทั้งมีการวางแผนพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังข้าราชการธรรการ เพื่อให้ข้าราชการธรรการเหล่านั้นสามารถเติบโตและมีประสิทธิภาพในอนาคต

1.4 ด้านจิตอาารมณั หน่วยงำนร้กษาและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค้การ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการเกิดความสุขในขณะปฏิบัติงำน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจะช่วยสร้าง กระบวนการทางคิด้ที่ดี ช่วยให้ที่ปฏิบัติหรืองำนที่ได้รับมอบหมาย สำร้จตามเป้าหมาย ผลงานที่ได้มีประสิทธิภำพ รวมทั้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค้การให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ด้านการปฏิบัติงำน หน่วยงำนจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา หรือจัดการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการธูรการให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงำนที่ตนเองปฏิบัติ ตลอดจนต้อง สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงำนที่ สะดวก รวดเร็ว มีความปลอดภัย และมีประสิทธิภำพ

2. ด้านแรงจูงใจ

2.1 ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ หน่วยงำนเล็งเห็นถึงการเพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการธูรการตามสถานการณัใน ปัจจุบันรวมทั้งการเพิ่มค่าครองชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการธูรการในงำน ซึ่งการจัดให้มีสวัสดิการที่มากพอจะทำให้ข้าราชการธูรการเกิดความตั้งใจในงำน ผลงานมีประสิทธิภำพมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หน่วยงำนมีการรักษาความสัมพันธ์ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหาร และข้าราชการธูรการสำนังงานต่าง ๆ สามารถพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถของตนเองระหว่างกัน ทั้งนี้เพื่อช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ที่ระหว่ำงข้าราชการ

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า หน่วยงำนมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับงำนในหน้าที่อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในงำนที่ปฏิบัติซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการสามารถเติบโตและก้าวหน้าในสายงำนของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของข้าราชการธูรการที่มีต่อสำนังงานอัยการภาค 6

ความผูกพันของข้าราชการธูรการที่มีต่อสำนังงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันของข้าราชการธูรการที่มีต่อสำนังงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค้การ รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค้การ และการทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงำนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงำนวิจัยของชญาณุช วุฒิศักดิ์ (2563 : 6) ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค้การของบุคลากรส่วนงำนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธูรจิจค้าปลีก กรณีศึกษาธูรจิจค้าปลีกมรกต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค้การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค้การอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้

ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561 : 2437-2449) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6

ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านนโยบายบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.611 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561 : 64) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.87, 0.54-0.82, 0.20-0.81 0.20-0.86 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ

แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 6

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 6 นั้น ควรเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ ควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอื่น ๆ รักษาและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และหน่วยงานต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา หรือ

จัดการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการธุรการ 2) ด้านแรงจูงใจ คือ เพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการธุรการตามสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้งการเพิ่มค่าครองชีพ รักษาความสัมพันธ์หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีธัญญ์ กิมศุก (2563 : 34) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาและปัจจัยคุณภาพชีวิตเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอื่น ๆ รวมทั้งมีการวางแผนพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังข้าราชการธุรการ เพื่อให้ข้าราชการธุรการเหล่านั้นสามารถเติบโตและมีประสิทธิภาพในอนาคต

2. หน่วยงานควรรักษาและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการเกิดความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจะช่วยสร้างกระบวนการทางคิดที่ดี ช่วยให้ที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา หรือจัดการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการธุรการให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ ตลอดจนต้องสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว มีความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานอัยการภาค 6
2. ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6
3. ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ

เอกสารอ้างอิง

- กรณ์ธัญญ์ กิมศุก. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ. วิทยาลัยการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชญานุช วุฒิสักดิ์. (2563). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรกด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- สำนักงานอัยการภาค 6. (2564). *ประวัติความเป็นมาของสำนักอัยการภาค 6. ออนไลน์*. สืบค้น 15 ตุลาคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.region6.ago.go.th/>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2564). *บทบาทหน้าที่ของสำนักอัยการ*. ออนไลน์. สืบค้น 15 ตุลาคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.ago.go.th/>.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. วารสารวิชาการ *Veridian E – Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. 11 (1), 2437-2449.
- สุวรรณา พูนพะเนา. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมทิลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสริมศักดิ์ สรวณรัมย์. (2556). *ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย (อต.)*. วิทยานิพนธ์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนงค์ศิริ โธจนโสดม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.