ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด

FACTORS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO INCREASE PARTICIPATION AND EMPLOYEE ENGEGEMENT IN DEPARTMENT OF THE ATTORNEY GENERAL'S DECISIONS

[1]ชวภณ พันสมตน, [2]สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย และ [3]รัชตา มิตรสมหวัง

[1]Chawapon pansomton, [2]Sudabhorn Khitkhulnamchai

and [3]Ratchata Mitsomwang

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย

Siam Technology College, Thailand

[1]65008313028@siamtechno.ac.th, [2]sudabhornk@siamtechno.ac.th ,

[3]Ratchatam@siamtechno.ac.th

Received : December 1, 2024; **Revised** : March 15, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เพื่อสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้ต่อไป การวิจัยแบบผสมผสานทั้งปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 33 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้กระบวนการตรวจสอบสามเส้าวิเคราะห์

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ข้อมูลโดยการตีความทำการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงบริบทและใช้การเขียนข้อความเชิงพรรณา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการมาทำงานสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก และความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ซึ่งเมื่อรวมกันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ด้านปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้ถูกนำมาพัฒนาและปรับปรุง จะส่งผลให้ความผูกพันของข้าราชการธุรการต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment of administrative officials working in the Office of the Attorney General's Arbitration and 2) study the factors related to organizational commitment of administrative officials working in the Office of the Attorney General's Arbitration, in order to further develop personnel management guidelines in the organization. The research used a mixed-method approach, both quantitative and qualitative. The quantitative research sample consisted of 33 people. The statistics used in the research were percentage, frequency, mean, and standard deviation (S.D.). The qualitative research sample consisted of 12 people. The statistics used in the research used a triangulation process to analyze data by interpreting and inductively constructing conclusions. The content analysis from documents and interviews took into account the context and used descriptive writing. The results of the research found that the organizational commitment of administrative officials working overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the challenge of the work was at the highest level, followed by the desire to stay in the

organization and maintaining membership in the organization at a high level. The feedback from the work was at a high level, the effort in working and coming to work regularly were at a high level, and the participation in management was at a high level. and high levels of freedom in their work, respectively. In this regard, the organizational commitment of civil servants is an important factor affecting the efficiency of work and the overall success of the organization. These factors are interconnected in many aspects, which, when combined, will help strengthen the commitment effectively, whether it is the nature of the work performed, the experience of work, the commitment to the organization, and the problems and obstacles of work. When these factors are developed and improved, it will result in the commitment of civil servants to the organization increasing, which is an important factor that helps the organization operate efficiently and achieve success in the long term.

Keywords: Human resource management, organizational commitment, human resource development

บทนำ

ในยุคปัจจุบันจะมีเทคโนโลยีที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการดำเนินกิจการหรือการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน แต่ถึงอย่างไรก็ตามองค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยในการผลักดันให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (สุพิศาล ภักดีนฤนาถ ,2561)

ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งเน้นไปถึงการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ , 2564)

สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดเป็นองค์กรของรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยของสำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่หลักในการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสั่งคดีของอัยการสูงสุดเกี่ยวกับการชี้ขาดความเห็นแย้ง และการชี้ขาดเขตอำนาจสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด มีข้าราชการอัยการ (พนักงานอัยการ) เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในการเสนอความเห็น

ประกอบการพิจารณาสั่งคดีของอัยการสูงสุดโดยมีข้าราชการธุรการตำแหน่งต่างๆ เช่น นิติกร นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ ฯลฯ เป็นกำลังสำคัญในการอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด , 2567)

เนื่องจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาอันจะส่งผลต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน จึงจะต้องมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งจะต้องใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดจะต้องรักษาไว้ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เพื่อสำรวจปัจจัยและสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดในด้านการเสริมสร้างความรักความผูกพันที่มีต่อสำนักงานฯ เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ใช่เพียงผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เพื่อสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด จำนวน 33 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ, หัวหน้าธุรการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่าย, นักจัดการงานทั่วไป, นิติกร, เจ้าพนักงานธุรการ โดยการเลือกแบบเจาะจง เฉพาะกลุ่มโดยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วสุดท้ายจะเป็นขั้นตอนวิธีการตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็นดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เกี่ยวกับแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ แบ่งออกเป็นดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data analysis) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้อมูลจากการสังเกต บันทึก สัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้การจัดเรียงข้อมูลตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ด้วยการจัดระเบียบข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกข้อมูลที่ได้จากกาสัมภาษณ์และเรียบเรียงลำดับเนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาจัดแสดงข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องประเด็นของผลการวิจัย โดยการสังเคราะห์ ตีความ หาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาอภิปรายผลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำผลการวิจัยที่สรุปและตีความมาเรียบเรียงเป็นผลการศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านความพยายามในการปฏิบัติงาน และการมาทำงานสม่ำเสมอ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความมีอิสระในงาน	4.03	.585	มาก
2. ความท้าทายของงาน	4.65	.292	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.15	.565	มาก
4. ผลย้อนกลับของงาน	4.27	.467	มาก
5. ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.39	.463	มาก
6. ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการมาทำงานสม่ำเสมอ	4.21	.433	มาก
รวม	**4.27**	**.203**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความท้าทายของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) รองลงมาคือความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) ผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการมาทำงานสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) การมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เพื่อสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้ต่อไป

ในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ซึ่งเมื่อรวมกันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่เป็นรากฐานของการทำงานในสำนักงาน ที่มีประสิทธิภาพ หากสำนักงานสามารถสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ข้าราชการจะเข้าใจถึงทิศทางและมีส่วนร่วมในเป้าหมายเดียวกัน นี่คือจุดเริ่มต้นที่ทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สุดท้ายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อข้าราชการมีโอกาส

แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เขารู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้น ดังนั้น เมื่อปัจจัยเหล่านี้ถูกนำมาพัฒนาและปรับปรุง จะส่งผลให้ความผูกพันของข้าราชการธุรการต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด ที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความท้าทายของงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการมาทำงานสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก และความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ บัวโชติ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ รุ่งเรือง (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เพื่อสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้ต่อไป พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ซึ่งเมื่อรวมกันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ด้านปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้ถูกนำมาพัฒนาและปรับปรุง จะส่งผลให้ความผูกพันของข้าราชการธุรการต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑกา รัตนโสภา (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด และ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เนตรา เพ็ชรแสง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด เป็นการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มการมีส่วนร่วมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร การประเมินความพึงพอใจในงาน การพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานีการออกแบบระบบรางวัลที่เป็นธรรม การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร และการฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอนีด้วยองค์ความรู้เหล่านี้ การพัฒนาและสร้างความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุดจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นและช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์การยุคปัจจุบัน.* Journal of Modern Learning Development, 6(5), 341-350.

ศรัณย์ รุ่งเรือง. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด.* วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1. (มกราคม – เมษายน). 254 - 269.

ศิริวรรณ บัวโชติ. (2565). *ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6.* Journal of Modern Learning Development. ปีที่ 7 ฉบับที่ 5. (มิถุนายน). หน้า 140 - 152.

สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด. (2567). คำชี้ขาดความเห็นแย้งและคำวินิจฉัยคดีอาญาของอัยการสูงสุด เล่ม 3 ปีพ.ศ. 2539-2543. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สุพิศาล ภักดีนฤนาถ. (2561). แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการและทฤษฎีตำรวจสมัยใหม่. นนทบุรี: บริษัทกรินแอปเปิ้ล กราฟฟิคปริ้นติ้ง จำกัด.

