

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลให้องค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้องค์กรต่าง ๆ จึงต้องตื่นตัวและต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

องค์กรทุกองค์กร มีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่เหมือนกัน 5 ประการ คือ ประการแรก องค์กร ต้องมีตัวบุคคล (Person) อันหมายถึง สมาชิกภายในองค์กร ประการที่สอง บุคคลเหล่านี้ จะต้องมีความสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ประการที่สาม ลักษณะของความสัมพัทธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดโดยอาศัยโครงสร้าง (Structure) ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง ประการที่สี่ บุคคลในองค์กร จะมีวัตถุประสงค์ส่วนตัว (Personal objectives) เป็นสาเหตุจูงใจในการทำงาน และ มีความคาดหวังว่าการร่วมมือปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นหนทางที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ และประการสุดท้าย การมีปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้นทั้งหมดจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรในท้ายที่สุด

ทรัพยากรภายในองค์กรประการหนึ่ง ที่เป็นปัจจัยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ดังนั้น องค์กรจึงต้องหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัย และในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีผลิตภาพ (Productivity) สูง มักจะเป็นองค์กรที่หมั่นใส่ใจในความจงรักภักดีของบุคลากรของตน และผลิตภาพที่บุคลากรทำได้มากขึ้นย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 156)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และผลประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

เผยแพร่ความรู้ทางด้านสิทธิมนุษยชนและความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และได้บัญญัติให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และให้มีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ที่เป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของพนักงานอัยการ จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น สนับสนุนให้องค์กรอัยการมีความเป็นอิสระในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี (วิชัย สีนโตร์มย์. 2554 : 2)

ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดทำและประกาศใช้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2553-2556 เพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ในการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความผูกพันความพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้น และเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสำนักงานอัยการสูงสุด ในระดับเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2555 : 1)

สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน่วยงานในสังกัดอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยสำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเพื่อใช้เป็นกรอบในการปรับปรุงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในครั้งนี้ สืบเนื่องมาจากผู้วิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการ เห็นว่าภารกิจของสำนักงานอัยการ เป็นภารกิจด้านอำนวยความยุติธรรม ด้านรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งภารกิจที่สำคัญอื่นตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2554 : 24) โดยลักษณะงานของสำนักงานอัยการมีลักษณะเฉพาะ เป็นงานที่ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานสูง และเป็นงานที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรของสำนักงานอัยการ ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภารกิจหลักของสำนักงานอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร เพราะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร และสามารถนำข้อมูลมาบริหารงานบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ พฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ.2555

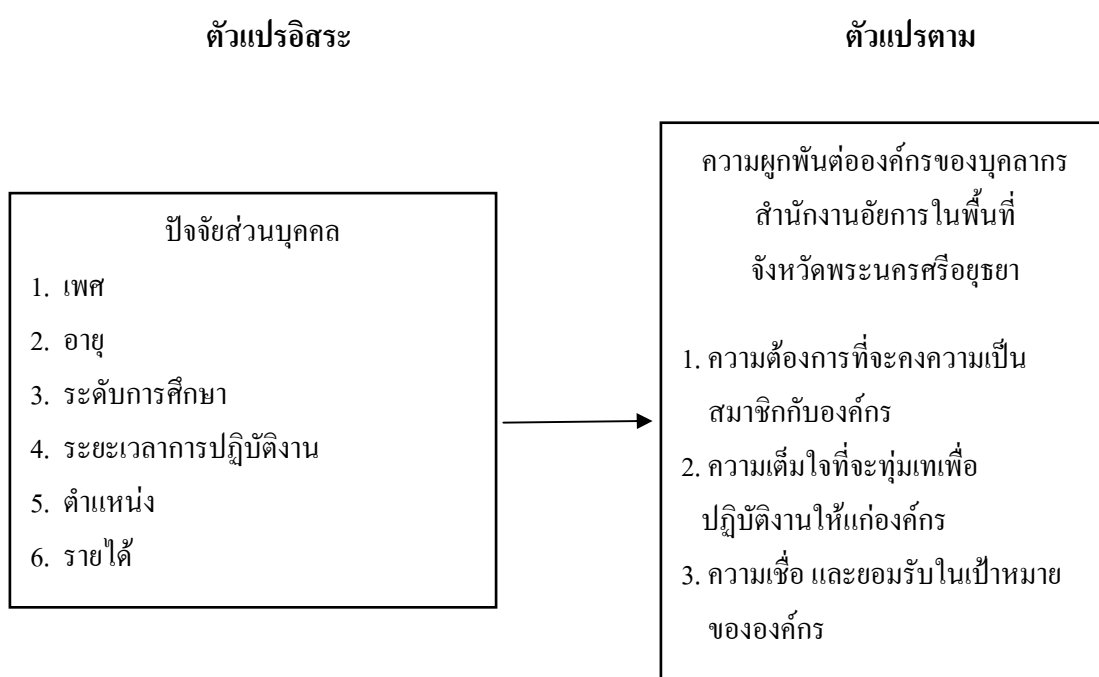
ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่องค์กรอัยการ ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้าราชการอัยการ หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 คือ ข้าราชการ ผู้มีอำนาจ และหน้าที่ในการดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ.2553 ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “พนักงานอัยการ”

ข้าราชการตุลาการ หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 คือ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากข้าราชการอัยการ

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ได้รับเงินค่าจ้าง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำส่วนราชการ พ.ศ.2537

พนักงานจ้างเหมาบริการ หมายถึง บุคคลซึ่งสำนักงานอัยการ ได้จ้างตามสัญญาจ้าง เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้ขอบข่ายงานแนบท้ายสัญญาจ้างเหมาบริการ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศหญิงและเพศชาย

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด หรือระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจนถึงปัจจุบัน

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมาบริการ

รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานอัยการ ต้องการที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการต่อไป

ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งของสำนักงานอัยการอย่างแน่วแน่มิคิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของสำนักงานอัยการ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร หมายถึง การยอมเสียสละ กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อสำนักงานอัยการในภาพรวม

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมาย และค่านิยมของสำนักงานอัยการที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยส่วนบุคคล