

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย บุคลากร สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 120 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎี ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีERG (ERG Theory) ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบ Likert Scale ให้เลือก 5 ระดับ (Five-point Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายของระดับความคิดเห็น (อติศักดิ์ พันสุภะ. 2554 : 32)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่านตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน นำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุระหว่าง 41-55 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.83 มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 42.50 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ข้าราชการอัยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีรายได้ 40,000 บาท ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33

2. ผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม บุคลากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการที่จะลงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า

เพศ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อายุ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม แตกต่างกัน

รายได้ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปแล้วพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แตกต่างกัน โดยตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ตำแหน่งข้าราชการอัยการ ตำแหน่งข้าราชการธุรการและตำแหน่งลูกจ้างประจำ

### อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความผูกพัน ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความผูกพันในระดับมาก เพราะว่าองค์กรอัยการ เป็นส่วนราชการที่อิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ ทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร อีกทั้งยังเชื่อมั่นว่าการบริหารงานขององค์กรเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ ยังเชื่อมั่นว่าองค์กรจะก้าวสู่ความเป็นสากลทางการบริหารได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรวรรณ โตะเงิน (2551 : 78) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สยามคม วัฒชัย ชิเอ กรุงเทพฯ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคำนิยาม และเป้าหมายขององค์กร ของพนักงานมีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งยึดหลักในการทำงานของพนักงานคือทำเพื่อความสำเร็จของสมาคมฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีการยอมรับเป้าหมายต่ออาชีพ และหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงความรักในอาชีพ และหน้าที่ทำให้รักองค์กรตามไปด้วย หากมีการจัดระเบียบขององค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีผู้บริหารที่มีคุณภาพก็ย่อมทำให้เกิดการความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับคำนิยาม และเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียาพร พาสนาวุฒิพงษ์ (2553 : 132) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด พยายามแก้ไขปัญหาระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ มีความเข้าใจต่อเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร ส่งผลให้การทำงานสอดคล้องกับนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ขององค์กร และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเคย์ และคณะ (ฐาติษฐ ชื่นตา, 2552 : 14 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter and Steers, 1982) ได้แบ่งประเภทของความ

ผูกพันต่อองค์กรเป็นสองประเภท ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเนื่องจากบุคลากร มีความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งที่มีความมั่นคง คือ ตำแหน่งข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งดังกล่าวนี้ มีความมั่นคงในการทำงาน มีสิทธิสวัสดิการของทางราชการ ในขณะที่บุคลากร ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงน้อยและไม่มีสวัสดิการของทางราชการ อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานจ้างเหมาบริการ ถึงแม้ว่าจะมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อกันว่าการทำงานในองค์กรนี้จะทำให้มีความสุข แต่ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (มานะ อยู่ทรัพย์, 2554 : 17-19 ; อ้างอิงจาก Steers, 1977 : 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ด้วยการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกเพราะ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ ในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่ได้อย่างมั่นคง
- 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน แต่ผลการศึกษากลับไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรพต ไชยกิจ, (2552 : 70) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์กรก้าวไป

สู่ความสำเร็จในที่สุด โดยเมื่อพิจารณาประเด็นคำถามย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าบุคลากรแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรอัยการ มีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และบุคลากรเชื่อว่าองค์กรมีมาตรฐานที่ดี มีชื่อเสียง จึงทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกด้วยการทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด ให้งานอย่างเต็มความสามารถ ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานกับสำนักงานอัยการ ซึ่งสอดคล้องบางประเด็นกับการศึกษาของ ปรียาพร พาสานวุฒิพงส์ (2553 : 134-135) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์. (ณัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์. 2552 : 57-60 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 35) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลเช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ฯลฯ แต่ไม่สอดคล้องกับ อรวรรณ โตะเงิน (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไร่ ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไร่ ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไร่ ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ ในด้านอายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ขณะที่การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แตกต่างกัน โดยตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ มีระดับความผูกพันต่อสำนักงานอัยการน้อยกว่า ตำแหน่งข้าราชการอัยการ ตำแหน่งข้าราชการตุลาการและตำแหน่งลูกจ้างประจำ เพราะว่า ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปและงานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ตรงความสามารถ ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการน้อยกว่า ตำแหน่งข้าราชการอัยการที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลักของสำนักงานอัยการ ตำแหน่งข้าราชการตุลาการ และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการ ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร เป็นผู้รับนโยบายมาปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และไปในทิศทางเดียวกับนโยบายของสำนักงานอัยการ จึงทำให้ตำแหน่งข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ และลูกจ้างประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี เมธเสน (2550 : 92) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานสายการเงิน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากหากได้ทำงานกับองค์กร และมีความภูมิใจที่ได้กล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก พนักงานแต่ละคนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปความปรารถนาที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1 ควรนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ได้แก่สำนักงานอัยการต่าง ๆ เพื่อใช้ปรับปรุงแผนคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับความต้องการของบุคลากร
- 2 ควรนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ได้แก่ผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุดทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด สำหรับปีงบประมาณถัดไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งหมด
- 2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลาง กับ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค
- 3 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ศาล สถานีตำรวจ และกรมราชทัณฑ์