

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
Organizational Commitment of Personnel under Regional Office
of State Attorney Region 7

มนัญ จันท์สมบุรณ์^{1*} และอรพรรณ ไกรวิจิตร²

¹อาจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²นักศึกษาลูกศรปริญญาโทสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*pjansom@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 และ เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 โดยศึกษาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 187 คน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีอายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

Abstract

This research has purposes: 1) To study the level of organizational commitment of personnel in office of Public Prosecution Region 7 and 2) To compare the level of organizational commitment of personnel in office of Public Prosecution Region 7 which the research samples consisted of 187 personnel. The findings of this research can be summarized as follows: The overall level of organizational commitment of personnel in office of Public Prosecution Region 7 was at a high positive tier ,which were. Confidence in admitting the targets and values of the organization ,willingness to be fully dedicated efforts for the sake of organization ,need to remain a member of the organization ,pride on being as a part of the organization, participation to the organization and loyalty to the organization. Personal factors, age and different levels of education, affected the level of organizational commitment statistically significance at the 0.05 level. In contrast, other personal factors, gender, status, work experience and income did not differently affect the level of organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, personnel in office of public prosecution region 7

1. บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ในสังคม เศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือว่าทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพย์สินของ องค์กรนั้น มีสภาพเป็นทุนมนุษย์อันมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ดังนั้นการบริหารทรัพยากร มนุษย์จึงมีผลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายกำหนด จุดมุ่งหมายสำคัญของการ บริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ขององค์กรภาครัฐ ได้แก่การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการสร้างคุณภาพชีวิตในการการทำงานที่ดีจึงเป็นเครื่องมือ สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ, 2554: 118) โดยเฉพาะภาคราชการมี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการกำหนดและบริหารนโยบาย การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกที่สำคัญ ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพสูงมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ราชการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือนขึ้น โดยเริ่มจัดทำเป็นนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ ดังปรากฏ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน มีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557:ออนไลน์)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ (รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย, 2553: 50) สำนักงานอัยการภาค 7 เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่ให้ความสำคัญ กับประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างคุณภาพของบุคลากรต่อหน่วยงาน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558: 1) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพ การปรับสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแนวทางและวิธีการต่าง ๆ รวมถึง จัดสรรทรัพยากรเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่าง มีความสมดุล และมีความสุขตามสมควรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความจงรักภักดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันสำนักงานอัยการภาค 7 มีปัญหาการขอย้ายและการลาออกมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับสำนักงานต่อไป นอกจากนี้ยังพบปัญหา เกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย มีปริมาณงานจำนวนมากเพิ่มขึ้นทุกปี และบุคลากรที่ได้โอนย้ายไปแล้วก็ไม่ได้รับ การจัดสรรมาเพิ่มเติมแต่อย่างใด สร้างภาระในการทำงานมากเกินสมควร ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน บุคลากรไม่ม ีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรลดลง ขาดความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดความเอาใจใส่ต่อผลของงาน มีความเฉื่อยชา การลางานบ่อยขึ้น ส่งผล ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการดำเนินงาน ทำให้เกิดการขอย้ายเพิ่มขึ้นทุกปี บุคลากร ในระดับผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนผู้บริหารในระดับสูงยังไม่มีกรรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานทำให้บุคลากรไม่เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร (ผู้อำนวยการ, 2559: สัมภาษณ์)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 และศึกษาเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968: 499-517 อ้างถึงใน กัณทิมา คุณาวงศ์, 2555: 10-11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา เป็นต้น
3. ความผูกพันแบบควบคุม (control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Steers (1977: 46-56 อ้างถึงใน ปิยะดา วงษ์ปัญญา, 2554: 12) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Mowday et al (1982: 27 อ้างถึงใน ธนธีรภัทร วงษ์ไทย, 2555: 11) ให้ความหมายว่าของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะผูกพันตัวเอง เพื่อจะสร้างสรรค์ความเจริญให้องค์กรอยู่ในสถานภาพที่ดีขึ้น

Buchanan (1974: 533 อ้างถึงใน กัณทิมา คุณาวงศ์, 2555: 15) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้า- ออกจากงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นตัวแปรที่พัฒนาและขยายการศึกษาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษา และแสดงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรในหลายด้าน ได้แก่ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมาย และค่านิยมของบุคคลกับองค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานและด้านการคงอยู่ในองค์กร

Baron (1986 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ ไชยยา, 2555: 12-13) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานคือ ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดน้อยลง และนอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ

ในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

มาสโลว์ (Maslow) แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551: 82-83 อ้างถึงใน ถนอมพรรณ เพิ่มพูน, 2554: 22-23) ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับเพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนและเสื้อผ้า เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety/security needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แนนอน และความปลอดภัยในชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเอง
3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (social belonging needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม
5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (needs of self-actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันสรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงเป็นทัศนคติในทางบวกซึ่งแสดงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

Sheldon (1971: 144 อ้างถึงใน รัชนิวรรณ รอดทะพร, 2557: 41) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดความนิยมต่ออาชีพ การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Muchinsky (1993 อ้างถึงใน วันดี วงศ์ธรรม, 2556: 21) ได้แบ่งองค์ประกอบ ในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

จากการทบทวนแนวคิดสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่ได้การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นตัวแปรสำหรับศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 187 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำแนกตามสำนักงาน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กรตามลำดับ ดังแสดงได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

		n=187			
ความผูกพันต่อองค์กร		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.78	0.63	มาก	1
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.77	0.66	มาก	2
3	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.61	0.69	มาก	5
4	ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.73	0.67	มาก	3
5	ความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	3.50	0.78	มาก	6
6	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.69	0.69	มาก	4
รวม		3.69	0.51	มาก	

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ภาค 7 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน อัยการภาค 7 จำแนกตามอายุของบุคลากร

n=187

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า ปี 30	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า ปี 30	3.56		-0.27*	-0.04	-0.08
31-40 ปี	3.83			0.23	0.19
41-50 ปี	3.60				-0.04
51 ปีขึ้นไป	3.64				

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าอายุ 51 ปีขึ้นไป สูงกว่าอายุ 41-50 ปี และสูงกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน อัยการภาค 7 จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

n=187

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40		-0.32*	-0.44*
ปริญญาตรี	3.72			-0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85			

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7

1.1 ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูร์มีน ดอเลาะ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 เชื่อมมั่นในการบริหารงานขององค์กร ตลอดจนมีวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรว่าเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก นอกจากนี้องค์กรยังวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จึงอาจทำให้ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนิวรรณ รอดทะพร (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มีความเสียสละ อุทิศตน พร้อมจะนำความรู้ความความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนองค์กรได้มีการจัดอบรมเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรได้สับเปลี่ยนเรียนรู้งานแต่ละด้านเพื่อความชำนาญและสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร จึงอาจทำให้ความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.3 ความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขียวลักษณ์ ไชยยา (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มมากขึ้น จึงอาจทำให้ความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.4 ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันดี วงศ์ธรรม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มีความมั่นใจต่อองค์กรว่ามีการดำเนินงานโดยยึดถือความเป็นกลางและในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และสามารถที่จะสร้างความเชื่อถือให้กับประชาชนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรว่าเป็นองค์กรที่น่าภาคภูมิใจ จึงอาจทำให้ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.5 ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทนา พึ่งทอง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกษตรกรรมผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การเกษตรกรรมมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มีความรู้สึกว่าย่างทำงานนานก็รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และองค์กรมีความหมายตนเอง นอกจากนี้บุคลากรยังได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรทุกด้าน และรับฟังปัญหาและอุปสรรค ให้ความไว้วางใจ มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ อีกทั้งใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร จึงทำให้ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.6 ความผูกพันด้านความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัณทิมา คุณาวงศ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 มีอิสระในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในองค์กร และบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและเข้าร่วมในการบริหารงานขององค์กรโดยเสมอภาค นอกจากนี้องค์กรยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันทำงานเป็นทีม จึงอาจทำให้ความผูกพันด้านความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 จากผลการศึกษาพบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเยาวลักษณ์ ไชยยา (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 ลักษณะงานเป็นงานทางด้านกฎหมาย และการบริหารงานด้านเอกสารไม่จำเป็นต้องมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับเพศ และสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญและความเสมอภาคของหญิงและชาย เป็นสำคัญ จึงอาจทำให้เพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2 จากการศึกษา พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของอายุทำให้มีความรู้สึกมีความคิดของแต่ละช่วงอายุต่างกันเพราะแต่ละช่วงอายุผ่านประสบการณ์มากน้อยไม่เท่ากันประกอบกับประสบการณ์ในชีวิตการทำงาน ทำให้เขาพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของช่วงวัยแตกต่างกัน จึงอาจทำให้อายุที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 จากการศึกษา พบว่า สถานภาพของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุริมัน ดอเลาะ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสถานภาพแตกต่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพเป็นเพียงการแสดงสถานะของแต่ละบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับความชอบและความรักที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงอาจทำให้สถานภาพที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 จากการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตร์ เวียงอินทร์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลตามเครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย

ด้านคุณสมบัติของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบจรรยาบรรณชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 158 คน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าได้เรียนรู้และแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าและโอกาสในหน้าที่ก็มีมากกว่าผู้ที่การศึกษาน้อยกว่า จึงอาจทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.5 จากผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันดี วงศ์ธรรม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากจากสำนักงานอัยการภาค 7 มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและทุกสายงาน ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้และได้เพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ในทุกระยะเวลาในการทำงาน จึงอาจทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.6 จากผลการศึกษา พบว่า รายได้ของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑาทิพย์ หอยนกง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าครองชีพและค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรจนเป็นที่น่าพึงพอใจของบุคลากร จึงทำให้บุคลากร มีค่าใช้จ่ายพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงอาจทำให้รายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. จัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรให้เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อบุคลากรจะไม่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไป มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นการสร้างเสริมให้มีกำลังร่างกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในการวางแผนทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานให้เหมาะสมมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

5. เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อข้าราชการโดยตรง ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร

8. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ หากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ การศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเชิงคุณภาพด้วยการเพิ่มแบบสอบถามในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษา ข้อมูลในเชิงลึกทำให้ทราบถึงรายละเอียดที่เพิ่มมากขึ้น
3. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะได้รับทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรมากขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

- กัณทิมา คุณาวงศ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑาทิพย์ หอยนกกง. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนธีรภัทร วงษ์ไทย. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทนา พึ่งทอง. (2555). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา วงษ์ปัญญา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 127). ตอนที่ 75 ก (7 ธันวาคม)
- พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 127). ตอนที่ 75 ก (7 ธันวาคม)
- เยาวลักษณ์ ไชยยา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชนิวรรณ รอดทะพร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันดี วงศ์ธรรม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วรินทร์ ฐิตินันท์จิรกร, ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ. (2559). สัมภาษณ์. 29 มกราคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ. ค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index>.

สำนักงานคณะกรรมการอัยการ. (2558). แผนพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด.

สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (2558). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2559 – 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ สำนักงานอัยการสูงสุด _____ . (2554). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร. (2557). รายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของสำนักงาน อัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด.

สำนักงานอัยการภาค 7. (2558). ประวัติสำนักงานอัยการภาค 7. ค้นเมื่อ 13 เมษายน 2558, จาก <http://www.region7.ago.go.th/index.php>.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2557). รายงานผลการศึกษารสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพักตร์ เวียงอินทร์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตระเวน ชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.