

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guideline for Moral Building on Working of Administrative officials,
Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office

พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์¹ อภิชาติ พานสุวรรณ²
Phattana Phoomsribhak, Apichat Pansuwan

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 92 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยมีวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ พบว่ามีแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ

Received: 2023-01-11 Revised: 2023-04-10 Accepted: 2023-05-20

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, Master of Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: codman1976@gmail.com.

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, Master of Public Administration Master of Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารองค์กร และ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ (Keyword): แนวทางการเสริมสร้าง; ขวัญและกำลังใจ; สำนักงานอัยการ

Abstract

The purpose of this research were : 1) To study the moral building on working of administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office. 2) Comparison moral building on working of administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office classified by personal factors, and 3) To study the guidelines for moral building on working of administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office. The research was the mixed method and the quantitative research. The sample group used in this research was 92 administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office. A questionnaire was used as a data collection tool. The confidence value was .953. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, place test, and one - way analysis of variance. The qualitative research collected data from interviews. Group of 7 key informants. Analysis by content analysis. The results of the study found that: 1) The moral building on working of administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office. Overall, it was at the high level. 2) Office administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office with gender, age, different marital status, level of education, position, position level, operational period and average monthly income period. There was no difference in moral building on working and 3) Guidelines for moral building on working of administrative officials, Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office: although of interviews, there are 2 arear which stand out as areas that could be improved upon : 1) management policies; 2) working conditions.

Keywords: Development guidelines; Moral; Office of the Attorney General.

บทนำ (Introduction)

การพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมจำเป็นต้องมีทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร (Administrative resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) นั้น คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และถ้าคนมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจดีย่อมมีการปฏิบัติงานที่ดี สามารถพัฒนางานองค์กรให้มีคุณภาพได้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้เกิดจากเงิน หรือวัสดุสิ่งของ

และวิธีการจัดการเท่านั้น แต่ภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการจัดการ การประสานงานและการควบคุมดูแลงาน ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่บุคคลให้คงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ องค์กรทั้งหลายควรให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไปกับการปรับปรุงการบริหารให้ก้าวหน้าทันสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีคุณค่า การบริหารงานในองค์กรทุกองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ (รจนา สมศรี, 2551 อ้างถึงใน ชลัมพล สิงห์โสม, 2559)

สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 คือ ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมาย รวมทั้งการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งหรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ การให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ และงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการและบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และประเพณีปฏิบัติของราชการ บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558)

องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ หากข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดการไม่เอาใจใส่ต่องาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สุดท้ายก็จะส่งผลกระทบต่อระดับประเทศ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภาครัฐมีความสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552) ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจะต้องทราบข้อมูลว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพื่อให้ข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งใจปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาความสำคัญของระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน จากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชา อันจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด ตัดสินใจวางแผนพัฒนา และหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการธการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผานวิธี โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการธการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 92 คน

1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการ

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ (5) หมายถึง ระดับมากที่สุด (4) หมายถึง ระดับมาก (3) หมายถึง ระดับปานกลาง (2) หมายถึง ระดับน้อย (1) หมายถึง ระดับน้อยที่สุด การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยยึดตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2535) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ค่าคะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าคะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าคะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย และค่าคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรง โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และการทดสอบความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ อย่างเหมาะสม

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 92 คน จาก 7 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากรที่ในการวิจัย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักผู้อำนวยการ จำนวน 7 คน

2.2 เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกำหนดเวลาด้วยตนเอง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 ส่วนใหญ่อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 สถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ) 1 ปี - 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$ และ $\sigma = 0.518$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.47$ และ $\sigma = 0.561$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.37$ และ $\sigma = 0.602$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารองค์กร ($\mu = 3.88$ และ $\sigma = 0.749$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ภาพรวม	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.10	0.601	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.47	0.561	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.602	มาก
4. ด้านการบริหารองค์กร	3.88	0.749	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.680	มาก
6. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.15	0.676	มาก
รวม	4.15	0.518	มาก

การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในพื้นที่สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$ และ $\sigma = 0.601$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$ และ $\sigma = 0.645$) รองลงมาคือ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$ และ $S.D. = 0.820$) และน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$ และ $\sigma = 0.702$) 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$ และ $\sigma = 0.561$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความมั่นคงของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$ และ $\sigma = 0.501$) รองลงมาคือ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$ และ $\sigma = 0.654$) และน้อยที่สุดคือ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$ และ $\sigma = 0.685$) 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$ และ $\sigma = 0.602$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อมีโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$ และ $\sigma = 0.614$) รองลงมาคือ พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$ และ $\sigma = 0.628$) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$ และ $\sigma = 0.725$) 4) ด้านการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$ และ $\sigma = 0.749$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$ และ $\sigma = 0.690$) รองลงมาคือ มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$ และ $\sigma = 0.805$) และน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$ และ $\sigma = 0.998$) 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$ และ $\sigma = 0.680$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$ และ $\sigma = 0.685$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$ และ $\sigma = 0.726$) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบแยกเป็นสัดส่วนมีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$ และ $\sigma = 0.819$) และ 6) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$ และ $\sigma = 0.676$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$ และ $\sigma = 0.681$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$ และ $\sigma = 0.699$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$ และ $\sigma = 0.809$)

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

ด้านการบริหารองค์กร

1. ผู้บริหารควรมีการแจ้งนโยบายและแผนงานในการบริหารสำนักงานให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการลงลายมือชื่อรับทราบ
2. ควรมีการจัดการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
3. ผู้บริหารควรเปิดใจที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทุกคนอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
4. ควรมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมอบหมายงานที่จะปฏิบัติให้ทั่วถึงทุกคน ไม่ควรเลือกปฏิบัติเฉพาะบางคนและให้มีความเหมาะสมกับงานที่มอบหมาย
5. ผู้บริหารควรให้โอกาสข้าราชการธุรการทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ ของตนเองต่องานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการธุรการทุกคนมีส่วนร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสำนักงานร่วมกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. จัดสถานที่ทำงานของสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น จัดแสงสว่างให้เพียงพอ ห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสม มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการมีสุขอนามัยที่ดี
2. การปรับปรุงภูมิทัศน์ของสำนักงานให้ร่มรื่นและน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้และ ปลูกพืชสมุนไพรบริเวณสนาม และมีการวางระบบดูแลสภาพแวดล้อมให้สภาพที่ตลอดเวลา

3. สำนักงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

4. สำนักงานควรมีการจัดระเบียบที่ทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี

5. สำนักงานควรจัดห้องทำงาน ที่นั่งในห้องทำงาน ให้มีโต๊ะ เก้าอี้ ให้มีความเหมาะสม กว้างขวาง ไม่แออัด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีแก่การปฏิบัติงาน

6. สำนักงานควรมีระบบการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ในการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการธการที่มาปฏิบัติหน้าที่ และควรดำเนินการซ่อมแซมกล้องโทรทัศน์วงจรปิดในสำนักงานให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัย พบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารองค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงภารกิจหลักของหน่วยงาน มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย น้อมรับและปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการธการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเห็นว่า

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานอัยการเป็นองค์กรที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม ดังนั้นข้าราชการ

ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกคน จึงมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้าราชการธุรการมีความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป และสามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย น้อมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา รอดนวล (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการร่วมงานหรือมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี โดยทุกคนพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นทีมด้วยความสามัคคี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำเร็จไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรินทร์ เนืองนรา (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ มีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค มีการจัดสายงานการบังคับบัญชาของสำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิตา ปิ่นทองคำ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อันดับที่สาม คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อันดับที่ยี่สี่ คือ ด้านการมอบหมายงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม มีสิทธิการลาและวันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของบริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานที่ทำงาน ที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลสำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดสภาพแวดล้อม แสงสว่าง อุณหภูมิที่ติดต่อสุขอนามัย และปราศจากมลพิษและสิ่งรบกวนต่าง ๆ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทดี ห้องทำงาน มีโต๊ะ เก้าอี้ที่สะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา คำแดง (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการบริหารองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ ผ่องคณะ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่เป็นอุปสรรคขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ทำการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขคำมี (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สีนา สุโรมาน (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสถานภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ทางวิชาการที่เกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ผู้บริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจะหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทุกด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป โดยจำแนกรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการเสนอปรับฐานรายได้ให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะค่าครองชีพดังกล่าว

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการอัยการได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงาน ย่อมทำให้ผลงานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ เพื่อสร้างความสามัคคี และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านการบริหารองค์กร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการอัยการทุกคนมีโอกาส ได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำพอเพียง เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ

1.6 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้น ดังนั้นควรจะขยายเขตพื้นที่ที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค 1 – 9

ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางความคิดเห็น และผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ขจรศักดิ์ สุขคำมี. (2557). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำรัส แสนดีคำ. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่ลาย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชนากานต์ ผ่องคณะ. (2557). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชลัมพล สิงห์โสม. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ลีนา สุโรมาน. (2557). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. การค้นคว้าอิสระโครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ. 20(2), 44-66*
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). *คู่มือสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด. สำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพฯ : สำนักงานอัยการสูงสุด.*
- อาทิตยา รอดนวล. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- อนุชา คำแดง. (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนธร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565, จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511321548_is-bkk7_sec3-0030.pdf*