

แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุมชน
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พัฒนา พุ่มครีภก็ตี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มีนาคม 2566

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พัฒนา พุ่มครีภักดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**GUIDELINE FOR MORAL BUILDING ON WORKING OF ADMINISTRATIVE OFFICIALS,
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCIAL PROSECUTOR'S OFFICE**

PHATTANA PHOOMSRIBHAK

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Master of Public Administration Degree in Public Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

March 2023

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ในรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อนักศึกษา	นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี
รหัสนักศึกษา	76377071
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนั่ง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตรลักษณ์	กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 มกราคม 2566 ภาคเรียนที่ 1/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

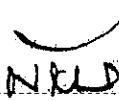
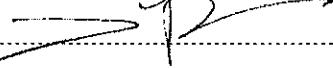
มีนาคม พ.ศ. 2566

พัฒนา พุ่มศรีภักดี. (2566). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์อบรมหัวข้อพิเศษสาขาวิชาธุรประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 159 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ 2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ประจำปี พ.ศ. 2565 ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการสำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารองค์กร 2) ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารองค์กร เช่น ควรมีการจัดการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สำนักงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

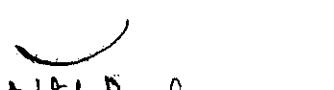
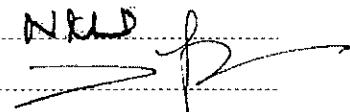
คณะ..... มนูษยาศาสตร์และสังคมศาสตร์..... ลายมือชื่อนักศึกษา..... 
สาขาวิชา..... ธุรประศาสนศาสตร์..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา..... 
ปีการศึกษา 2565

Pattana Phumsripak. (2023). **A Guideline for Morale Encouragement of Administrative Officials Working in Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office.** An Independent Study for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 159 pp. Advisor: Assistant Professor Apichat Pansuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) investigate the level of operations morale encouragement of the administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office; 2) compare the level of operations morale encouragement of the administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office, classified by their personal factors; and 3) propose a guideline for operations morale encouragement of the administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office. The research procedure comprised 2 stages. Stage one was to investigate and compare the level of operations morale encouragement of the administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office. The population included 92 administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office. The instrument was a questionnaire with a reliability level at 0.95. Statistical analysis was performed in terms of mean, standard deviation, t-test, and one – way analysis of variance. Stage two was to propose a guideline of operations morale encouragement for the administrative officials working at prosecutor's office. The key informants, obtained by purposive sampling, consisted of 7 directors in Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's Office. The research instrument was an interview form.

The results of the study revealed as follows: 1) the morale level of the administrative officials in Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office, as a whole, was at a high level. Work stability was found at the highest, followed by relationship among colleagues, while organization administration was the lowest; 2) difference in gender, age, marital status, educational background, position and rank, operations period, and average monthly income of the administrative officials did not yield any difference in the level of operations morale; and 3) the proposed guideline of operations morale encouragement for the administrative officials working at Phranakhon Si Ayutthaya Provincial Prosecutor's office included 2 aspects: 1) organization administration, as monitoring through arrangement of regular meeting on their performance; and 2) work environment, to illustrate, providing sufficient, appropriate, and available material, equipment, and instrument.

Faculty Humanities and Social Sciences Student's Signature 
Field of Study Public Administration Advisor's Signature 
Academic Year 2022

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องนี้สำเร็จ ฉุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างมีเมตตา และใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้จัดขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรปริญญาตรีประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รวมถึงอาจารย์ที่เป็นวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้มอบความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้บริหาร สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลฎีภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีอาชญากรรมพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่อนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา แมรดา และบุคคลในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจตลอดเวลาจนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จฉุล่วงด้วยดี

พัฒนา พุ่มศรีภักดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๑
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๒
กิตติกรรมประกาศ	๓
สารบัญ.....	๔
สารบัญตาราง.....	๕
สารบัญภาพประกอบ	๖
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหัวัญญาและกำลังใจ	19
ความหมายของหัวัญญาและกำลังใจ.....	19
ความสำคัญของหัวัญญาและกำลังใจ.....	21
ปัจจัยที่มีผลต่อหัวัญญาและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	23
การวัดหัวัญญาและกำลังใจ	30
การเสริมสร้างหัวัญญาและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	33
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างหัวัญญาและกำลังใจ	37
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	งานวิจัยในประเทศ.....	61
	งานวิจัยต่างประเทศ	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย	ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ	72
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	72
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
	การวิเคราะห์ข้อมูล	76
	ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	77
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	78
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
	การวิเคราะห์ข้อมูล	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	81
	ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่ จังหวัดพะนังครศรีอยุธยา.....	82
	ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพะนังครศรีอยุธยา	85
	ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการ ในพื้นที่จังหวัดพะนังครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	91
	ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	103
	แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพะนังครศรีอยุธยา.....	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
๕ สรุปผล อกิจกรรม และข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	106
อกิจกรรม	110
ข้อเสนอแนะ	117
 บรรณานุกรม	 120
 ภาคผนวก.....	 126
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	127
ภาคผนวก ข ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC จาก ผู้เชี่ยวชาญ.....	131
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล	141
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ...	144
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	152
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	159
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 164

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	18
2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	27
3 ผลการสังเคราะห์แนวคิดหลักของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจ.....	46
4 แสดงจำนวนประชากร.....	73
5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	82
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านพฤติอบแทนและสวัสดิการ	85
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	86
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	87
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร	88
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	89
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการปักครองของผู้มีสัมภានบัญชา.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการในพื้นที่สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม.....	91
13 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	92
14 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	93
15 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ	94
16 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	96
17 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง	97
18 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง	99
19 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	100
20 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	102

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 โครงสร้าง (Structure) การบริหารงานสำนักงานอัยการสูงสุด	53
3 โครงสร้างสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	61

Graduate School ARU.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมจำเป็นต้องมีทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร (Administrative resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) นั้น คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และถ้าคนมีคุณภาพ มีข่าวญี่กลัง ใจเดียบ่มีการปฏิบัติงานที่ดี สามารถพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพได้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น ไม่ได้เกิดจากเงินหรือวัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการเท่านั้น แต่ภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ขึ้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการจัดการ การประสานงาน และการควบคุมดูแลงาน ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาไว้ให้บุคคลให้คงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ องค์กรทั้งหลายควรให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไปกับการปรับปรุงการบริหารให้ก้าวทันสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีคุณค่า การบริหารงานในองค์กรทุกองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขั้นตอนและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะขั้นตอนและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ (รายงาน สมศรี, 2551, หน้า 1, อ้างถึงใน ชลัมพล สิงห์โสม, 2559, หน้า 1)

สำนักงานอัยการสูงสุด มีฐานะเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 คือ ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมาย รวมทั้งการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่บุคคลซึ่งไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งหรือคดีอาญาของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ การให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ติดต่อและประสานงานกับ

องค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ และงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและประเพณีปฏิบัติของราชการ บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558, หน้า 5)

องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลุ่มสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ ถ้าข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดการไม่เอาใจใส่ต่องาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สุดท้ายก็จะส่งผลกระทบไปถึงประเทศ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภาครัฐมีความสำคัญและเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจะต้องทราบข้อมูลว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งใจปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและเบริ่งเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเบริ่งเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูกรณีสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูกรณีสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการชูกรณีสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 92 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564 ก, เว็บไซต์)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ สำนักอันวายการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ มีด้วยเปรียบเทียบและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สตานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของข้าราชการชูกรณีสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูกรณีสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านการปกป้องของผู้บังคับบัญชา

3.2.2 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

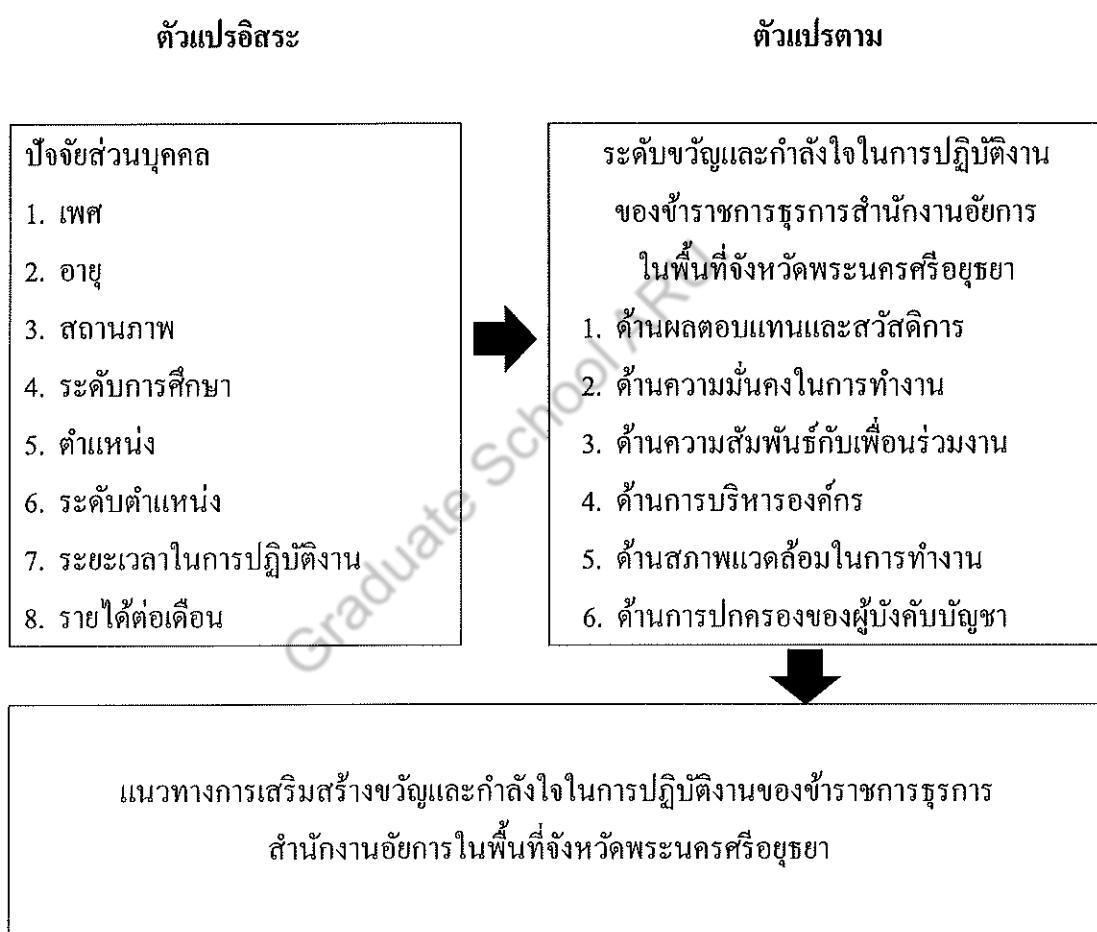
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาสังเคราะห์และประยุกต์เป็น กรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย กาญจนา แก้วเทพ (2541, อ้างถึงใน รัญญ์ชยา อ่อนคง, 2553, หน้า 13-14) ; กรณีการเห็นองประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, หน้า 15) ; กอบกาญจน์ เหรียญทอง (2556) ; ทศพร จิรกิจวุฒย์ (2556) ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, อ้างถึงใน อุมาร พุญทอง, 2559, หน้า 11) ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, อ้างถึงใน อารยา แป๊ะป่อง, 2557, หน้า 14) ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) ; สุนทร พัชรพันธ์ (2553, อ้างถึงใน รัญญ์ชยา อ่อนคง, 2553, หน้า 13-14) ; กรีฟเฟท ฮอม และการ์เนอร์ (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, pp. 463-488, อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, หน้า 15-16) ; คอตเลอร์ (Kotler, 2000, p. 184, อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปืนเกย, 2559, หน้า 10-11)

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริยาพร วงศ์อนุตร โภจน์ (2542, อ้างถึงใน วิศิษฐ จงอ้มกลาง, 2561, หน้า 15-16) ; วิจตร อาวงศุต (2542, อ้างถึงใน วิศิษฐ จงอ้มกลาง, 2561, หน้า 13) ; เสนะ ติยะร์ (2544, อ้างถึงใน สมนึก มีแก้ว, 2562, หน้า 28) ; แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson & Van Dyke, 1998, pp. 232-234, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 23-24) ; ฟลิปป์ (Flippo, 1966, p. 220, อ้างถึงใน ชฎาล อินทรรักษ์, 2561, หน้า 23) ; เฮอร์เซเบอร์ก และຄลับ (Herzberg, et al., 1959, pp. 113-115, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 26) ; มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962, p. 72, อ้างถึงใน วิศิษฐ จงอ้มกลาง, 2561, หน้า 14) ; เดวิส (Devis, 1962, p. 102, อ้างถึงใน อภิชัย ลิขิตปัญญา沃ฒน์, 2554, หน้า 16)

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีอาร์จิองอัลเดอร์ (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามตัวที่เฉพาะ

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง หน่วยงานสำนักงานอัยการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดี ศาล

แขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้าราชการธุรการ หมายถึง ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งได้รับ แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการค้านการสนับสนุนภารกิจหลักของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในตำแหน่ง 1) เจ้าพนักงานธุรการ 2) นักจัดการงานทั่วไป 3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4) นักวิชาการพัสดุ 5) นิติกร และ 6) นักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งมิใช่ พนักงานอัยการ

ผู้อำนวยการ หมายถึง ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมิใช่พนักงานอัยการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการธุรการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ สтанภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่เป็นแหล่งข้อมูล เพื่อประกอบการวิจัย

ตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนนิติกร

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับคุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับอาชุโส ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ

ข้อวัญญาและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะทางอารมณ์ของข้าราชการธุรการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแต่ละบุคคล โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตและวัด ได้ โดยการแสดงออกของระดับข้อวัญญาและกำลังใจเช่นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารองค์กร 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) การปักครองของผู้บังคับบัญชา

ผลกระทบและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการธุรการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับ และผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการธุรการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพของการสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันของข้าราชการธุรการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรักใคร่สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบริหารองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายฯ ต่าง ๆ ขององค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงานของสำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

การปกป้องของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร มีการจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน กำกับ ดูแล การนิเทศติดตามผล โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

แนวทางการเสริมสร้างบัณฑุณภาพและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง รูปแบบ แนวทาง วิธีการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างบัณฑุณภาพและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบัณฑุณภาพและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ทราบถึงระดับบัณฑุณภาพและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - 2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การวัดขวัญและกำลังใจ
 - 2.5 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กรณีการ เห็นชอบประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน ปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, หน้า 15) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมาก ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้น มีสาเหตุมาจากการปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแตกต่างกันในด้าน อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพกติกรรมในการทำงานของบุคคล

1. อายุการทำงาน คนที่มีอายุมากขึ้นผลงานจะน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันบุคคลที่มีอายุมากนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่อายุมากนั้นมักจะไม่ลาออกจากงานหรือโยกย้ายงานใหม่แต่จะยังคงทำงานที่เดิม อาจเพราะเนื่องจากโอกาสในการ

เปลี่ยนงานมีน้อยลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศ จากการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาระบุว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันมากนัก แต่มีนักจิตวิทยาศึกษาพบว่า เพศหญิงจะแสดงออกถึงลักษณะคล้ายตามได้ง่ายกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีมุ่งมองในการปฏิบัติงานและมีความคาดหวังในการที่จะประสบความสำเร็จให้ถึงเป้าหมายมากกว่า เพศหญิง

3. สถานภาพการสมรส จากการศึกษาการสมรสมีผลต่ออัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงาน โดยผู้ที่สมรสแล้วนั้นมีอัตราการขาดงานและลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เป็นโสด และยังศึกษาพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่ยังโสด รวมทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมากกว่า และยังมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าด้วย

4. ความอาชญากรรมในการทำงาน ผู้ที่มีความอาชญากรรมในการทำงานมากนั้นจะมีผลงานมากกว่าบุคลากรใหม่ และมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานใหม่

กอบกาญจน์ เหรียญทอง (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านประชาราศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของผู้บริโภค มีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชาราศาสตร์ ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การเขย่าดิน รูปแบบของครอบครัวการศึกษา รายได้ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม

สุนทรี พัชรพันธ์ (อ้างถึงใน รัฐบัญชยา อ่อนคง, 2553, หน้า 13-14) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชาราศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคม และศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชาราศาสตร์ที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน เช่นกัน (ประมาณ สถาเวทิน, 2533, หน้า 112) ซึ่งลักษณะทางประชาราศาสตร์มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม ได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและ พฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากบุคคลเหล่านี้น่าผ่านประสบการณ์ชีวิต ที่แตกต่างกัน ลักษณะในการใช้สื่อที่มีความแตกต่างกันซึ่งคนที่มีอายุมากกว่ามักจะใช้สื่อ เพื่อสำรวจหาข่าวสารเชิงสร้างสรรค์และมีสาระมากกว่า ในขณะที่คนที่มีอายุน้อยเน้นการใช้สื่อ เพื่อความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่ แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็น ผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสาร ได้ดีแต่ในทาง กลับกันบุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่ไม่เขื่องอะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่ คนมีการศึกษาน้อยหรือต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ในการรับฟังข้อมูล ข่าวสาร อีกทั้งหากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างก็มักจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะมีการสำรวจหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของ บุคคลแต่ละบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อปัจจัยยาตอบรับของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะบุคคล แต่ละบุคคลนั้นนิเวศน์วัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่แตกต่าง กัน ซึ่งปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนมีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่ แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับ ข่าวสาร

ทศพร จริกิจวิญญา (2556, หน้า 7) ได้สรุปว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ ทำให้ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การเข้าถึง รูปแบบของ ครอบครัวการศึกษา รายได้ เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่าง กันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, อ้างถึงใน อุนาพร บุญทอง, 2559, หน้า 11) กล่าวว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับ การศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยคุณสมบัติ

ทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัวดัชนีระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ มีความสำคัญในเรื่องของหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานบางตำแหน่งต้องใช้เพศที่มีความเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2. อายุ องค์การได้ที่มีบุคลากรที่มีอายุน้อยก็จะทำให้องค์การนั้นมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มและท้าทายถึงใหม่ให้กับองค์การ

3. สถานภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานะโสดจะมีความพร้อมและความทุ่มให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

4. การศึกษา เป็นความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรว่ามีความรู้ความสามารถ ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน เพราะการปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ ตรงตามสิ่งที่บุคลากรได้ศึกษามา จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, อ้างถึงใน อารยา แบะป่อง, 2557, หน้า 14) ได้กล่าวถึงปัจจัย ส่วนบุคคลว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ การใช้ชีวิต การทำงาน อิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลของคนทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ วงจรชีวิตครอบครัว อารชีพ โอกาส ทางเศรษฐกิจ การศึกษา ค่านิยมหรือคุณค่า และรูปแบบของการดำรงชีวิตซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน การแบ่งกลุ่ม ตามอายุ เช่น กลุ่มอายุต่ำกว่า 6 ปี กลุ่มอายุ 6-11 ปี กลุ่มอายุ 12-19 ปี กลุ่มอายุ 20-34 ปี กลุ่มอายุ 35-49 ปี กลุ่มอายุ 50-64 ปี และกลุ่มอายุ 65 ปีขึ้นไป

2. วงจรชีวิตครอบครัว (Family life cycle) คือ การดำรงชีวิตของบุคคลในแต่ละขั้น ซึ่ง วงจรชีวิตครอบครัวมี 9 ขั้น ดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 เป็นโสด อายุในวัยหนุ่มสาว กลุ่มนี้จะมีการทำ การเงินน้อย ขั้นที่ 2 สมรสใหม่ อายุในวัยหนุ่มสาวและยังไม่มีบุตร ขั้นที่ 3 ครอบครัวที่มีบุตร คนเล็กอายุต่ำกว่า 6 ขวบ ขั้นที่ 4 ครอบครัวที่มีบุตรคนเล็กอายุ 6 ขวบหรือมากกว่า 6 ขวบ ขั้นที่ 5 ครอบครัวที่บุตรมีบิดามารดาอยุ่มากและมีบุตรโตแล้ว แต่บุตรยังไม่แต่งงาน ขั้นที่ 6 ครอบครัว ที่บุตรแยกครอบครัว ขั้นที่ 7 บิดามารดาอยุ่มาก มีบุตรแยกครอบครัวและหัวหน้าครอบครัว ยังทำงานอยู่ ขั้นที่ 8 บิดามารดาอยุ่มาก แยกครอบครัวและหัวหน้าครอบครัวเกย์ยีบแล้ว ขั้นที่ 8 คนที่อยู่คนเดียว เนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือห่างขาดจากกันและยังทำงานอยู่ ขั้นที่ 9 คนที่อยู่ คนเดียว เนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือห่างขาดจากกันและออกจากงานแล้ว กลุ่มนี้จะต้องการ ความเอาใจใส่และการดูแลเป็นพิเศษ

3. อาชีพ (Occupation) คือ การทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความแตกต่างกัน

4. โอกาสทางเศรษฐกิจ (Economic circumstances) หรือรายได้ (Income) คือ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

5. การศึกษา (Education) คือ การศึกษาระดับอนุบาล ประถม มัธยม ประกาศนียบัตร วิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

กาญจนฯ แก้วเทพ (2541, หน้า 302, อ้างถึงใน รัญญ์ชยา อ่อนคง, 2553, หน้า 13-14) ที่กล่าวว่า ในสังคมทั่ว ๆ ไปมักจะกำหนดให้บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะแสวงหาข่าวสารเบา ๆ เพื่อความบันเทิง ทำให้บุคคลติดความรู้สึกนิยม และมีพฤติกรรมแตกต่างกันตามไปด้วย คนที่มีอายุมากจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าเพื่อความบันเทิง ดังนั้nlักษณะการใช้สื่อมวลชนจึงแตกต่างกันไปด้วย

2. เพศ จะพบว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดย ประมาณ สตะเวทิน (2533, หน้า 114) กล่าวว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันทางความคิด ค่านิยม และทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรม ตลอดจนการตัดสินใจยอมรับสิ่งต่าง ๆ

3. การศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความร่วง化 และเข้าใจสารได้ดี โดยทั่วไปแล้วคนที่มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อมวลชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ และมักใช้สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ในขณะที่คนซึ่งมีการศึกษาต่ำกว่า จะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมายและพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะใช้สื่อมวลชนมากและมักใช้สื่อมวลชนเพื่อแสวงหาข่าวสารหรือเรื่องราวหนัก ๆ เช่น อ่าน ดู หรือฟังเรื่องการเมือง ปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

5. อาชีพและลักษณะการรวมกลุ่มของผู้พึ� ลักษณะอาชีพหรือลักษณะแห่งการรวมกลุ่มจะบ่งบอกลักษณะเฉพาะของบุคคล ช่วงเวลาที่เปิดรับข่าวสาร เรื่องที่กลุ่มผู้พึ�สนใจ เช่น กลุ่มชาวนาที่จะสนใจเกี่ยวกับเรื่องราคาข้าว ปุ๋ย เป็นต้น ในบางกรณีคนที่มีอาชีพอายุยังนั่งแต่อาจจะไปรวมกลุ่มกับคนที่มีอาชีพอายุยังนั่งกีดี้ ซึ่งก็จะทำให้ความสนใจขยายวงกว้างออกไป

6. ศาสนาหรือกลุ่มความเชื่อในศาสนา เช่น ศาสนาพุทธ อิสลาม หรือศาสนาคริสต์ หรืออื่น ๆ ย่อมมีแนวคิด วัฒนธรรม ประเพณี และหลักการในการคิดตัดสินใจต่อการรับสาร แตกต่างกันตามรายละเอียดปเลิกย่อของศาสนา ดังนั้นการสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลโดยการพิจารณาความแตกต่างทางศาสนาย่อมเป็นผลดีในการสามารถส่งสารให้แก่ผู้รับสาร ได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของผู้รับสารมากที่สุด

7. สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือน ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น โสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างด้านชนบทรรมเนี่ยมประเพณี ความเชื่อถือทางด้านศาสนาย่อมมีอิทธิพลต่อสถานภาพการสมรส

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะ ส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อารชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาด เป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึง และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาด เป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมี ลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มี ความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยจะมีความคิดเรียนรู้นิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิรูปตัวร่วงมองโลกในแง่ร้าย กว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชน ก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและ เข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คน มีการศึกษาต่ำกว่าจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูง มีเวลาว่างพอดี

ก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพบนจอ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อารชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกรรมของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสาร แต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

คอลเลอร์ (Kotler, 2000, p. 184, ข้างลึใน กัญญาณสูญ ปีนี้เกย, 2559, หน้า 10-11) ได้ทำ การศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลพบว่า ในการดำเนินการทางด้านการตลาดนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ

1. เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภค แตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกัน อย่างมากโดยส่วนใหญ่

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสี่ยงและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นจากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่า ในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้า และบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง เป็นต้น โดยในการดำเนินการทางการตลาดจะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการนำเสนอขายสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่าง ๆ ด้วย

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัวแปรระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่

และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตที่ดีกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนา ก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเองเป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใดเพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ ได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากจะมีรายได้จะเป็นการแสดงถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจ สถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้จากการออมทรัพย์ จำนวนการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่อจำนวนของการซื้อคนที่มีรายได้ต่ำ จะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพและราคาสูง โดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคา สินค้าเป็นหลัก การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผล เช่นบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

7. ขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น การมีบุตรหลายจำนวนที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการเลือกซื้อสินค้าและบริการต่าง ๆ แตกต่างกันตามความเหมาะสม และตามลักษณะของขนาดครอบครัวต่าง ๆ เป็นต้น

8. ลักษณะที่พักอาศัย เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากที่พักอาศัยแต่ละสถานที่ย่อมมีความแตกต่างกัน และการใช้สินค้าและบริการต่าง ๆ ก็จะมีการออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับที่พักอาศัยต่าง ๆ เช่น การพักในบ้านพัก ก็จะไม่มีข้อจำกัดในการซื้อสินค้าและบริการ เช่น การเลี้ยงสุนัข การซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าบริการประเภทอื่น ๆ และมีความแตกต่างกับลักษณะที่พักอาศัยแบบหอพัก เป็นต้น

กรีฟเฟท อ่อน และการ์ทเนอร์ (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, pp. 463-488, ข้างต้นในปุณณวิช แก้วล้อม, 2560, หน้า 15-16) มีแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาของแต่ละบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับว่าผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลจะลดน้อยลงเมื่ออายุมากขึ้น แต่ในอีกทางหนึ่งบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปจะถือว่ามีประสบการณ์ทำงานสูง และสามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุ เมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่ย้ายงานหรือลาออกจากงาน เมื่อพนักงานมีอายุงานมากขึ้นก็จะมีผลตอบแทนหรือค่าจ้างสูงขึ้นตามด้วย รวมถึงสิทธิ์และสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย เช่นกัน ทั้งนี้เมื่อมีพนักงานที่มีอายุมากขึ้น การปฏิบัติงานมีความสม่ำเสมอ มีระเบียบและจริยธรรมสูง การปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ แต่ถึงอย่างไร ก็จะขาดความยืดหยุ่นและไม่รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การต้องเผชิญสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีพนักงานที่มีอายุน้อยเข้ามายังปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การ

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า เพศกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน หรือเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันน้อยมาก อาทิ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเมื่อมีการแบ่งขัน ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคม และความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศชาย มีความคิดเชิงรุกและความคาดหวังมากกว่าผู้หญิง และเพศหญิงจะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน จากการศึกษายังไม่สรุปได้ว่าสถานภาพสมรสส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร แต่ก็มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีการขาดงาน และมีข้อต่อการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และยังมีความพึงพอใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่า

4. ความมีอายุโลภกับการทำงาน พบร่วมผู้ที่มีอายุโลภในการปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ ซึ่งความมีอายุโลภในการปฏิบัติงานจะบ่งชี้ได้ว่างผลงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดจนผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมาณปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อข้อวัณและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างข้อวัณและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอุบลฯ
ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัย	นักวิชาการ/นักวิจัย										รวม
		เพศ	อายุ	เชื้อชาติ	ศาสนา	วัฒนธรรม	สถานภาพ	รายได้	อาชีพ	ความอาชญา	การศึกษา	
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
เชื้อชาติ			✓	✓								2
ศาสนา	✓				✓				✓			2
วัฒนธรรม				✓	✓							2
สถานภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	8
รายได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
อาชีพ	✓				✓	✓		✓			✓	5
ความอาชญา		✓								✓		2
การศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
ขนาดครอบครัว										✓		1
ลักษณะที่พักอาศัย										✓		1
สังคม											✓	1

การยุติธรรม เก้าอี้พ (อ้างถึงใน รัฐบัญญัชญา อ่อนน感)

กรรมมิการ เที่ยวนะสีรีส์ (อ้างถึงใน บุณย์ภิวัช แก้วล้อม)

กองการยุติธรรม เก้าอี้พยอง

ทศพาร จิราภิญญา

ศรีวราษณ เสสีร์รัตน (อ้างถึงใน บุณย์ภิวัช แก้วล้อม)

ศรีวราษณ เสสีร์รัตน (อ้างถึงใน บุณย์ภิวัช แก้วล้อม)

ศรีวราษณ เสสีร์รัตน

สุนทร พัชรพันธ์ (อ้างถึงใน รัฐบัญญัชญา อ่อนน感)

การพิจิก ยศมน แตละการรัตน์ (Griffeth, Hom & Gaertner,
อ้างถึงใน บุณย์ภิวัช แก้วล้อม)

กุญญา น้ำเงิน กัญญา น้ำเงิน (Kotler, อ้างถึงใน กัญญา น้ำเงิน กุญญา น้ำเงิน)

จากตาราง 1 สรุปสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความถี่มากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ระดับความถี่ 5 ขึ้นไป เรียงตามลำดับ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอาชีพ เนื่องจาก การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อ้ายการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติราชการภายในสำนักงานอ้ายการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นตัวแปรอิสระด้านอาชีพ ผู้วิจัยมองว่า การที่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาล้วนประกอบอาชีพเดียวกัน คือ ข้าราชการ ซึ่งก็จะมี ปัจจัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยด้าน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระเพิ่มเติมจากการสังเคราะห์ดังกล่าว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอ้ายการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ของขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2542, หน้า 6) ได้กล่าวถึงพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มีเมตตา ศริ ความดี สิ่งที่มีมีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของ คนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวดี เป็นสิริมงคล เป็นสุขสนaby จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจ หรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและ กระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญเหตุการณ์ทุกอย่าง

อุทัย หรัญ陀 (อ้างถึงใน วิสูฐ จงอ้อมกลาง, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้น จะมีต่อนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามนัยความหมายของขวัญ แบ่งพิจารณาได้ 2 ประเภท คือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน (Individual morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group morale) ขวัญทั้งสอง ประเภทนี้แยกกันไม่ออก หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นย่อมมีขวัญของแต่ละบุคคลที่สูงด้วย เช่นกัน

ปรียาร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน วิสิฐชัย ง้อมกลาง, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความเชื่อมั่น โดยเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม

กู๊ด (Good, 1973, p. 325, อ้างถึงใน วิสิฐชัย ง้อมกลาง, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง เจตคติ และความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพจิตใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ อีกด้วย

约德爾 (Yoder, 1958, p. 6, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การแสดงออก ซึ่งความเห็น เมื่อร่วมกันแล้วย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานความสัมพันธ์ ในการทำงานกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

มิลตัน (Mitton, 1962, pp. 407-416, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 21) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือ ทัศนคติ ความพอใจ โดยประธานาธิการที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 220, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 21) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือ ท่าที่ พฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ และตั้งใจร่วมมือประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลร่วมกัน

เว็บสเตอร์ (Webster, 1985, p. 45, อ้างถึงใน สมโชค ประยูรวงศ์, 2558, หน้า 7) ได้ให้คำจำกัดความ ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจซึ่งอาจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง การขาดความเชื่อมั่น เป็นต้น

ไนโกร (Negro, 1969, p. 20, อ้างถึงใน สมโชค ประยูรวงศ์, 2558, หน้า 8) ให้คำนิยาม ขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึก ท่าที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า จากที่นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมาณความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจ ได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้ โดยการแสดงออกของขณะที่ ขวัญและกำลังใจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง ตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กัน ดังนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (อ้างถึงใน สมโชค ประยูรวงศ์, 2558, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญ จะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่องาน
3. อุปใบ hakkibru สู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำงานด้วยความตั้งใจ ฯ
4. แม่ของค้าจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ฯ

ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
6. มีความคิดครีเอทีฟในการสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สมใจ ลักษณ์ (อ้างถึงใน วิสิฐช์ งอ้อมกลาง, 2561, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของ ขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

1. ขวัญจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและการสร้างผลิตผลในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ทำงานเต็มความสามารถ
2. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ต่องาน ต่องาน และต่องาน
3. เพิ่มพลังบีดเหนี่ยวของกลุ่ม เกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม
4. ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและความสูญเปล่าในการทำงาน

อุทัย หรัญ โต (อ้างถึงใน วิสิฐช์ งอ้อมกลาง, 2561, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของขวัญ กำลังใจไว้ว่า ขวัญที่ดีจะช่วยเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น ด้วยการส่งเสริมขวัญกำลังใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคล โดยที่ผู้บริหารต้องทราบนัก และให้ความสำคัญด้วย จำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์

2. ขวัญจะสร้างความจริงรักภักดีต่องค์กร เกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
 3. ขวัญจะเกือบอนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การให้เกิดผลในการควบคุม ความประพฤติของบุคคล กล่าวคือเจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย
 4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
 5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนักนโยบายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ
 6. ขวัญจะชูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่องค์การ และมีความคิด สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องค์การ
 7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางจิตใจและทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ นาน
- วิจตร อaware กุล (อ้างถึงใน วิสิฐฐ งอ้อนกลาง, 2561, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของ ขวัญกำลังใจไว้ดังนี้
1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์
 2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จริงรักภักดีต่องroup หมู่คณะขององค์การ
 3. เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม อันจะเป็นพลัง ร่วมขององค์การในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
 4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งความเข้าใจในนโยบายและ วัตถุประสงค์องค์การด้วย
 5. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ
 6. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่องค์การ
- พรนพ พุกกะพันธ์ (อ้างถึงใน พัชรี คงดี, 2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญ ในการบริหาร ดังนี้
1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ
 2. สร้างศรัทธาจริงรักภักดีมีความเชื่อสัตย์ต่องroup หมู่คณะและองค์การ
 3. เกือบกลไกระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คน ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีคุณธรรมอันดี
 4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมกันสามารถจะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนักนโยบายและ วัตถุประสงค์ ขององค์การ

6. จูงใจให้เข้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

สรุปได้ว่า จากที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความหมายของความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้ว่า ใน การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีขวัญและกำลังใจดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน สิกข์ ง อ้อมกลาง, 2561, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานมี 4 ประการ ดังนี้

1. ความร่วมมือในกลุ่มการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำงานตามลำพังคนเดียวได้ ยิ่งในวงการธุรกิจที่เป็นการผดิพหรือบริการก็ต้องอาศัยบุคคลหลายคนฝ่าย外 ช่วยกันทำงาน โดยทั่วไปการทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่มหัวที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น ฝ่ายบริหาร หากได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน พนักงานจะมีขวัญดีในการทำงานกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. เป้าหมาย การสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่ายถ้ากลุ่มนี้มุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งหมายของกลุ่มอาจหมายถึง ความจริงก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการ ของกลุ่ม ฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อช่วยเพิ่มพูนขวัญ เนื่องจากขวัญสามารถถูกต่อยเป็นเป้าหมายได้ การสร้างคำขวัญร่วมกันเป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน

3. การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าวจากการศึกษาพบว่า การที่ปล่อยให้พนักงานทำงานไปเรื่อย ๆ จะทำให้ไปสู่จุดหมายช้ากว่าการกำหนดวิธีทำงานและกำหนดว่าต้องทำเสร็จในเวลาใด

4. งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ท้าทายเป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำ ทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนิน

ไปอย่างมีความหมาย แม้แต่พนักงานปฏิบัติการ โดยรับช่วงจากพนักงานอื่นกี่ทำงานไปอย่างมีความหมายเช่นกัน ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างยุติธรรม

วิจิตร อaware กุล (2542, หน้า 225, อ้างถึงใน วิสิฐษ ง้ออมกลาง, 2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีมี 6 ประการ ดังนี้

1. ภาระการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของเจ้าหน้าที่
3. ความศรัทธาและความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กร
4. ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่
5. สภาพการทำงาน ความสะอาดสวยงาม
6. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงานแข็งแรง พอที่จะทำหน้าที่ของตนเอง

เสน่ห์ ติยะร (2544, หน้า 228, อ้างถึงใน สมนึก มีแก้ว, 2562, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ความพอดีในการปฏิบัติงานว่าเป็นระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากรู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบ ต่องาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอดีในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในงาน และความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน
2. ระบบค่าตอบแทน สะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน
3. สภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเพื่อกระตุ้นความต้องการทางร่างกาย และส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน
4. นโยบาย และฝ่ายบริหารขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความพอดีในสังคม
6. ความก้าวหน้าในงาน ทั้งในตำแหน่งงานและพัฒนาศักยภาพความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson & Van Dyke, 1998, pp. 232-234, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงษ์, 2556, หน้า 23-24) ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจไว้ 10 ประการ คือ

1. การตอกย้ำร่วมกันหรือเห็นพ้องด้วยกันจุดมุ่งหมาย

2. การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ
6. ความสัมพันธ์กับบุคลากร
7. สุขภาพทางกาย
8. ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ
10. ปัญหาส่วนตัวผู้ให้บริการ

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 220, อ้างถึงใน ชฎิล อินทรรักษ์, 2561, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานมีดังนี้

1. เมินเดือน
2. ความมั่นคง
3. สภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งไป
5. ลักษณะและรูปแบบของการบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้าใจซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9. สถานะภาพทางสังคม
10. โอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า

ไฮร์ชเบอร์ก และคณะ (Herzberg, et al., 1959, pp. 113-115, อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 26) ได้กล่าวว่า มีปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญคืบ进 อีก คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญ เพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ คณส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจ และสามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง

3. การเข้ากันเพื่อร่วมงานได้ทุกคน จะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน

4. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

5. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการนำเหนือรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

6. สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าไม่มีปัญหาอาจทำงานไม่ได้

เดวิส (Devis, 1962, p. 102, อ้างถึงใน อภิชัย ลิจิตปัญญาวัฒน์, 2554, หน้า 75-84) ได้กำหนดปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย สถานภาพทางสังคมและการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงานความสอดคล้องระหว่างงานกับ ความถนัด สภาพความพอดีในงาน ความเหมาะสมสมของปริมาณงาน หน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962, p. 72, อ้างถึงใน วิสิฐ จงอ้อมกลาง, 2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. ค่าตอบแทน
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
6. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร
8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน
10. การติดต่อสื่อสาร

11. สถานภาพและการยอมรับ

12. ความมั่นคงในงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน

13. การได้รับการยอมรับ

14. โอกาสก้าวหน้า

สรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ตามตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	นักวิชาการ/นักวิจัย							รวม
	บริษัท ว่องศอนุทรัตน์ (อ้างถึงใน วิสัย จงอ่อนน感)	บริษัท อาภากุล (อ้างถึงใน วิสัย จงอ่อนน感)	สถาบัน ติยะวร (อ้างถึงใน สมมิค มีแก้ว)	แอนดรูว์สันเดอร์เวน คิค (Anderson and Van Dyke, อ้างถึงใน สมมติ นภญาจิรพงศ์)	เอดวิน พลิปโป (Edwin Flippo, อ้างถึงใน ชุดอ วินทร์รักษ์)	เซอร์ชัยพรรดา แตะคณะ (Herzberg, et al., อ้างถึงใน สมมติ ไชยุ จิราพงศ์)	มาเรีย แม็คเกร็น (Moore และ Burns, อ้างถึงใน วิสัย จงอ่อนน感)	
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ								
- เงินเดือน/รายได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
- สวัสดิการ	✓			✓	✓	✓	✓	4
2. ความมั่นคงในการทำงาน	✓			✓	✓	✓	✓	6
3. ตัวงาน								
- งานมีคุณค่า			✓	✓				2
- ลักษณะงานที่ต้องการ			✓		✓		✓	3

ตาราง 2 (ต่อ)

		นักวิชาการ/นักวิจัย			
		ปัจจัย	ความ		
		บริษัท อาชญากรรม (อ้างถึงใน วิธีภูมิ จงอ้อมโลกฯ) เดนาะ ดิยะว (อ้างถึงใน ตามนี้ก็ เป็นได้) แม่นครรัตน์และวน ไดค (Anderson and Van Dyke, อ้างถึงใน สมบัต ปัญญาจิพงศ์)	เอ็ดวิน พลินป์ (Edwin Flippo, อ้างถึงใน ชีวิต อันแห่งภัย) ไฮรัชนาอร์ก แอลกอน (Herzberg, et al., อ้างถึงใน สมบัต ปัญญาจิพงศ์) มาร์ แคลร์เบิร์น (Moore และ Burns, อ้างถึงใน วิธีภูมิ จงอ้อมโลกฯ)		
3. ตัวงาน (ต่อ)					1
- ความรับผิดชอบมากขึ้น		✓	✓	✓	2
- งานที่ท้าทาย			✓	✓	3
- ปริมาณงาน		✓			
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	5
- ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน		✓	✓	✓	7
- ความเป็นมิตรและร่วมมือกัน		✓ ✓ ✓ ✓	✓	✓ ✓ ✓	7
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓ ✓ ✓ ✓	✓	✓ ✓ ✓	7
5. การบริหารองค์กร		✓ ✓ ✓ ✓	✓		
- นโยบายการบริหารงาน		✓	✓	✓	5
- ความเชื่อมั่นในการบริหาร		✓		✓	3
- โอกาสก้าวหน้า		✓	✓	✓	6
- ความเจริญเติบโตและพัฒนา			✓	✓	3
- การบริหารที่มีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	2
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓ ✓ ✓	✓	✓	6
7. การติดต่อสื่อสาร			✓	✓	2
8. สถานภาพและการยอมรับ			✓	✓	3

ตาราง 2 (ต่อ)

		นักวิชาการ/นักวิจัย						
		ปัจจัย						
9. การปักครองของผู้บังคับบัญชา		บริษัท วงศ์อนุตร โภจนา (อ้างถึงใน วสิภช งอ้อมกลาง) บริษัท อาราภูด (อ้างถึงใน วสิภช งอ้อมกลาง)	นาย ติยะร (อ้างถึงใน สมเนก นีโนว)	แม่นแค่รัตนแตะแหวน ไดค์ (Anderson and Van Dyke, อ้างถึงใน สมบต ปัญญาจิรพงศ์)	เอ็ดวิน พลินโป้ (Edwin Flippo, อ้างถึงใน ชีวิต อินทาร์กษ)	เชอร์ชราบอร์ก แกรนด์คอลล์ (Herzberg, et al., อ้างถึงใน สมบต ปัญญาจิรพงศ์) มาร์ แคลร์วิน (Moore และ Burns, อ้างถึงใน วสิภช งอ้อมกลาง)	เดวิส (Devis, อ้างถึงใน อกศรับ ลิปป์ปัญญาวัฒน์)	รวม
- ตัวผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓		6	
- ความยุติธรรม	✓	✓		✓		✓	4	
- ความสามารถ	✓	✓		✓	✓	✓	5	
- ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	

จากตาราง 2 สรุปสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรอิสระ พนวจัยข้อที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถคาดได้หลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจหรือความรู้สึก ท่าทางหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ขณะนี้ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกจากปัจจัยที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ระดับความถี่ 5 ขึ้นไป และมีความสอดคล้องกับบริบทที่จะทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ศ้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารองค์กร 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) การปักครองของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

ในกรอบแนวคิดระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอีกครั้ง ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

2.4 การวัดขั้นและกำลังใจ

เสนอ ต.เยาว์ (อ้างถึงใน เกียรติคุณ พลเยี่ยม, 2556, หน้า 79-80) กล่าวว่า ขั้นและกำลังใจ เป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อ สิ่งต่าง ๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนกับการวัดขนาดหรือปริมาณสิ่งของ ขณะนี้ การที่จะวัดระดับขั้นและกำลังใจ ได้จึงต้องอาศัยวิธีการทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับ ความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์การ เช่น สภาพการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน ความเหมาะสมของงาน กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน วิธีวัดขั้นและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ 3 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหาร สามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชา มีอำนาจปักปูรองบังคับบัญชาและ ควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำโดยอาศัยการร่วมสนทนากับผู้บังคับบัญชา หรือสังเกตจากการ ปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขั้นและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคน บางคนอาจเป็นการแสดงแสร้งทำ ไม่ได้มาจากใจจริง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขั้นและกำลังใจของพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเอง ได้มาก การสัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถามบันทึกการสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีแบบฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และ ความเหมาะสม

3. การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่า เป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ว่าที่ ของขั้นและกำลังใจของพนักงาน และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครึ่ง การสร้าง แบบสอบถามจะต้องสร้างให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสงค์ให้ผู้ตอบตอบ แบบสอบถามอย่างไร อย่างไรก็ตามวิธีนี้ยังคงได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกด้วย

พูลสุข สังขรุ่ง (อ้างถึงใน จรินันท์ เนื่องนรา, 2556, หน้า 16-17) กล่าวว่า การวัดขั้นและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้เก่ากิจกรรมในสิ่งดังต่อไปนี้

1. ระดับความสมำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงาน หรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดเหลือไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานานย่อเป็นเครื่อง สื่อให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ในกรณี ที่สถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตลดลงไป หน้าที่ที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำการตรวจสอบว่า การลดลงของผลผลิตนี้ เนื่องมาจากข้อบกพร่องของพนักงานตกต่ำใช่หรือไม่ การขาดงานหรือความ เสียหาย แสดงถึงข้อบกพร่องด้านความต้องการโดยความต้องการรับรู้ในการทำงานและความ ตั้งใจในการทำงาน

2. การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ ของคนในองค์การย่อผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและ นำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ เพราะว่าการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงานอาจชี้ให้เห็น ถึงสภาพอันแท้จริงของข้อบกพร่องของพนักงาน ได้ดีว่ามีอะไรผลกระทบกระเทือนข้อบัญญัติและความเสียหาย กีฬา เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาวา ได้รับความผลกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความต้องการรับรู้ที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็น สภาพของข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานก็จัดไว้อย่างดีแล้ว กีฬา แต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายมาก กีฬาจะพยายามเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน ได้ว่า มีบางส่วนบางอย่างผิดปกติ เพราะถ้าเครื่องมีรุ่งขึ้นดังกล่าวไม่กพร่อง สิ่งที่น่าจะนำมาวิเคราะห์ว่า อะไรเป็นเหตุทำให้ข้อบกพร่องและจะหาทางแก้ไขบำรุงขวัญได้อย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสอนเทห์ การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ การทำงานของคนใน องค์กรก็ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ กีฬาจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสอนเทห์จะมีขึ้นหากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ พนักงานทุกคน จะได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอภาค ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือบัตรสอนเทห์จะใช้เป็นเครื่องชี้สภาพ ข้อบกพร่องของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพข้อบกพร่องของการทำงาน โดยทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่สอบถาม แม้ว่าจะเปลี่ยนค่าใช้จ่าย อยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีจะทราบสภาพข้อบกพร่องนี้ก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ และการสนทนากับตัว จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้

ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สืบเปลือยและเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ datum มีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าได้ประโยชน์และคุ้มค่าที่เดียว

ปริยาพร วงศ์อนุตระรณ์ (อ้างถึงใน จิรันันท์ เนื่องนรา, 2556, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การวัดเกี่ยวกับข้อมูลไว้ดังนี้

1. การวัดแบบอัตนัย เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่าสังคม มิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเรโน ใช้ศึกษาถึงพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติกเพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบในระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้นอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่คนชอบและผู้ที่คนไม่ชอบ ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในการอุดสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม วิธีการของสังคมมิติ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อนักศึกษาในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มุติธรรมต่อทุกฝ่ายและนำชื่อที่ได้มาเขียนเป็นผังเชื่อมโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติกได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริง แต่ในการทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกเป็นดาวของกลุ่ม

2. การวัดแบบป্রนัย เป็นการใช้แบบทดสอบชี้วัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปรินิมาณ การวัดข้อมูลมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้สามารถวัดข้อมูลได้ดี ตัวชี้ปัจที่เกี่ยวกับข้อมูลต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตที่ต่ำ

โซตima ชูวงศ์วัฒน์ (อ้างถึงใน รุ่งทิวา วิญญาพันธ์, 2562, หน้า 19-20) กล่าวว่า วิธีการวัดข้อมูลและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชาไม่สามารถบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนากับผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่ดี บุคคลที่ดีที่สุดจะแสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดทำให้ทราบถึงภาวะของข้อมูล และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจเป็นการแสดงเสรีจไม่ได้ทำออกมาด้วยความจริงใจ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับข้อมูลและกำลังใจของพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์เป็นแบบมาตราฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้การสัมภาษณ์

ใช้แบบฟอร์มบันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีแบบฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้เรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญและกำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำการสำรวจปีละครั้ง โดยมากองค์การจะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อมั่น และไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขากลุ่มนี้เป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือการสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสมคัดจะให้ผู้ตอบอย่างไร ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มนบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรง ดังนั้นการวัดระดับขวัญและกำลังใจได้จึงต้องอาศัยวิธีการทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคล ที่มีต่องานหรือองค์กร ซึ่งจากการศึกษาจากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการวัดระดับขวัญและกำลังใจแบ่งได้ 3 วิธี คือ การสังเกตการณ์ (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเพื่อให้มีระดับขวัญและกำลังใจที่ดีอยู่เสมอ จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานตามแผนที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการหรือแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้วิธีการเสริมสร้างและรักษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง จากความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังกล่าว นักวิชาการพยายามท่านได้ให้ความสำคัญและเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

นางชัย สันติวงศ์ (อ้างถึงใน รุ่งทิวา วิญญาพันธ์, 2562, หน้า 19-20) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานซึ่งมีความสำคัญมาก และมีวิธีการดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติที่ดีเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นในองค์การและสามารถนำไปใช้ในองค์การ

2. วางแผนมาตรฐานเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เช่น การประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเดือนขึ้น เดือนเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง ฯลฯ การสร้างมาตรฐานที่ดีและเชื่อถือได้ จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณา

3. เงินเดือน ค่าจ้าง พนักงานทำงานกี่เพื่อประสงค์ได้ค่าตอบแทนในการยังชีพ หมายถึง เงินมีความสัมพันธ์กับคนโดยตรง การที่มีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่มขึ้น ก็ เพราะ ความต้องการที่จะมีรายได้ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ แต่ต่อราค่าจ้างที่เป็นธรรมก็ไม่ได้เป็นเครื่องประทับใจว่าบัญและกำลังใจของพนักงานจะดีเสมอไป เพราะยังมีเหตุที่ทำให้พนักงานมีข้อข้อใน การปฏิบัติงานต่างก็คือการบริหารงานบุคคลที่ไม่ดี จึงควรได้รับความสนใจด้วยอีกเหตุหนึ่ง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ บัญเกิดขึ้นเพราะความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงาน ย่อมทำให้ผลงาน ที่ทำออกมานดีและมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การย่อมมีกลุ่มสังคม (Social group) เกิดขึ้น ในองค์การ พนักงานอาจเข้าอยู่ในกลุ่มนี้ในกลุ่มใดในองค์การ เพราะขาดความต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง ของกลุ่ม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม การได้รับการยกย่องและความสนใจจากกลุ่มก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแห่งกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ ต้องดึงดูบนฐานแห่งความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางกระตุ้นให้เกิด การทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง การมีสวัสดิการที่ดีหรือ ผลประโยชน์ที่อุ่นใจต่างๆ ที่มีให้แก่พนักงานนอกจากเงินเดือน ค่าจ้างปกติ เช่น การจัดที่พัก อาศัย ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร สาธารณูปโภคทั่วไป วันหยุดพิเศษ ฯลฯ

7. สวัสดิการจะช่วยให้พนักงาน มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การช่วยเหลือที่ทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์การคือคนที่ใจดี ดี และเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เขา ขัดปัจจัยความเดือดร้อนของคนในองค์การ ได้ จะทำให้พนักงานเหล่านี้เกิดขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่องค์การ เพราะเขาได้รับการบำบัดจากองค์การที่เขารักชอบอยู่หรือสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำ พอกเพียง เครื่องมือ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการความสะอาดสวยงามในการปฏิบัติงาน งานที่มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมผลงานก็ย่อมออกมากย่างมี ประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจของพนักงานก็ดีด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตร โภจน์ (อ้างถึงใน จินนันท์ เนื่องนรา, 2556, หน้า 18-19) กล่าวว่าเพื่อจะได้สร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่พนักงาน โดยวิธีการที่ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุ ก็ได้รับผลในแบบจิตใจด้วยคือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อตนอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะที่เป็นโบนัส หรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูก หรือให้เป็นค่าตอบแทน ความสามารถความตั้งใจในการทำงาน

2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีลิโน่ส์เป็นที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาสเพื่อลดความซึ้งชาจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย สนิทสนม และสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. การพบผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานต่าง ๆ จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้าได้มาเยี่ยมเยือนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์ คำวัญต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญจะเปลี่ยนเป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้แม้จะเป็นการสร้างขวัญชั่วครั้งชั่วคราว แต่ข้อเสนอแนะใด ๆ ก็ตามที่สามารถถือให้เกิดความร่วมมือกัน ภายในกลุ่มก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้น ๆ ก็สามารถจะช่วยเพิ่มขวัญได้

4. การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการແນະນາມมาใช้ใน โรงงานเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ปัญหาด้านต่าง ๆ แก่คนงาน และฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาทางจิตวิทยา จากการศึกษาที่โรงงานชอร์ธอร์น (Horthorne Studies) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้ปรึกษาทางด้านอุตสาหกรรมมีประโยชน์ต่อการสร้างขวัญสูงขึ้น ด้วยการปรับปรุงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและฝ่ายจัดการ จากการศึกษานี้พบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะพนักกิจวิทยาปรึกษา เพื่อไปปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกราษฎร์ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ ในฐานะผู้ช่วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการแล้ว โครงการให้คำปรึกษาทาง อุตสาหกรรมก็ยังมีค่ามากต่อการปรับตัวส่วนบุคคลของคนงานแต่ละคนด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของคนงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักจะใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ ภายในวงการอุตสาหกรรม ผลสรุปจากปัญหาต่าง ๆ ทางอุตสาหกรรมอันเกี่ยวข้องกับพนักงานและ

ฝ่ายบริหารยอมรับข้อเสนอแนะที่ต้องการกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์การที่เกิดขึ้นจากปัญหาทางจิตวิทยา อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ (Interrelationship) กันในระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างที่ทำงานอยู่

โชคมา ชูวงศ์วัฒน์ (อ้างถึงใน วิสิฐฯ งัดหัวใจ 2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า

2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. วางแผนฐานะและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือยกย้าย

4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

5. สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่ม

6. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างธรรมดานอกไป การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคง และปลดภัยเมื่อเข้าเกิดมีปัญหาที่ขาดดงการความช่วยเหลือ

7. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกสบาย และความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงอาคารที่ดี ให้ทันสมัยมาใช้ในองค์การ

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความจำเป็น ที่จะต้องมีกระบวนการหรือแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้มีการเสริมสร้างและรักษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารองค์กรควรมีการสำรวจทัศนคติของบุคคลากรว่ามีปฏิกรรมยาต่องานอย่างไร เพื่อให้ทราบปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการของบุคคลากรในองค์กร เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการแก้ไข พัฒนา และเสริมสร้างให้ตรงจุดในด้านต่าง ๆ โดยแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การสร้างมาตรฐานและความยุติธรรมในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงาน การได้รับการยกย่องเชิงจากการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การมีสวัสดิการที่ดี การสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตลอดจนการจัดแหล่งนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้พักผ่อนหย่อนใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

คนเป็นทรัพยากรที่จัดการยากที่สุด เนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดที่อาจส่งผลกระทบทึบในแง่ส่วนเสริมและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีต้องทำให้บุคลากรในองค์การใช้ศักยภาพ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งรู้สึกที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน โดยประเด็นเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการจูงใจ โดยหากบุคลากรถูกจูงใจแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะดีด้วย ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ถูกวิธีนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ หรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีการจูงใจ มี 2 กลุ่มหลักคือ (พัชรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 176-177)

1. ทฤษฎีจูงใจที่เน้นเนื้อหา (Content Theories of Motivation)

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่พยาบານอธิบายว่า “อะไร” เป็นสิ่งที่จูงใจคนโดยทฤษฎีสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

1.2 ทฤษฎีอาร์จุขของอัลเดอร์ฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Needs)

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของไฮร์เซอร์เบอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

2. ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories of Motivation)

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการเป็นทฤษฎีที่พยาบາนอธิบายว่า ทำไมคนจึงถูกจูงใจ และถูกจูงใจได้อย่างไร โดยทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

2.2 ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจ มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีจูงใจที่เน้นเนื้อหา และทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ อธิบายได้ดังนี้

2.6.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy, อ้างถึงใน อาจารย์ ประจวนเหมา, 2558, หน้า 29-30) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยมาสโลว์ได้ให้ลำดับขั้น ความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด เกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยาธิกษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็น ความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อ ได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime motivator) อีกต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety-security need) ประกอบด้วยความ ต้องการความปลอดภัย ปราร侗นาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมี บ้านเงียบนำณย เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกขักจูง ให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Love or social need) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสนับสนุนของกลุ่มและ สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความ เคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ เห็นนิ้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วน สำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนอง จะนำมาซึ่ง ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญ ในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการระดับ สูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะ เป็น ซึ่งแต่ละคน ไม่เหมือนกันสุดแตกต่างกับความสามารถและความต้องการของเขามาก

ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าความต้องการของบุคคลจะมี ลักษณะเป็นลำดับขั้น ซึ่งแบ่งความต้องการของบุคคลเรียงตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยเรียงลำดับ จากขั้นต่ำไปถึงขั้นสูง 5 ลำดับ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม ความต้องการความเคารพย่อม ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการของบุคคลจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น และย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน หลากหลาย ๆ อย่างอาจไม่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ความต้องการจะเริ่มจากระดับต่ำและสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ผู้บริหารสามารถที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลภายในองค์กร โดยมุ่งหวังที่จะจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, อ้างถึงใน วรรณรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 16) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้เสนอแนวความคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ใช้ชื่อว่าทฤษฎี อ.อาร์.จี. (E.R.G: Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายกลึงกันกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ตรงที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการยังชีพ (Existence need) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (ความหิวกระหาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness need) ได้แก่ ความประดูราจะมีความสัมพันธกับบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ เช่น สมาชิกในครอบครัวหัวหน้างาน
3. ความต้องการการเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนให้เต็มตามศักยภาพที่มี และต้องการพัฒนาตนเอง ไปเรื่อย ๆ

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์นี้ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการยังชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเติบโต โดยไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เพราะคนอาจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า แม้ความต้องการทางด้านอื่นยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็ตาม

2.6.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Needs)

แมคเคลลันด์ได้เครื่องมือทดสอบบุคคลิกภาพที่เรียกว่า แบบ Thematic apperception test ที่ให้ผู้ถูกศึกษาดูภาพหลาย ๆ ภาพ และบอกรู้สึก พร้อมให้เขียนเรื่องราวออกมาเพื่อใช้วัดความแตกต่างของความต้องการ และได้เสนอว่าความต้องการของคนโดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการหลัก ๆ คือ (พัชรี ชนกุคำ, 2552, หน้า 179-180)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เรียบง่ายว่า nAch) คือ ความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีลักษณะดังนี้

1.1 ขอบแก้วน้ำ

1.2 เมื่อตั้งเป้าหมายจะตั้งเป้าหมายที่สูงปานกลาง เพราะหากตั้งเป้าที่สูงมากเกินไปแล้วโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จจะเป็นไปได้ยาก

1.3 อยากได้ข้อมูลข้อนอกลับในงานเพื่อปรับปรุงให้ผลงานดีขึ้น

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เรียบย่อว่า nAff) คือ ความต้องการที่จะเป็นที่รักใคร่ผูกพัน และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการนี้สูงมักจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 ประดูนาที่จะสร้างสังคมกับผู้อื่น

2.2 ใส่ใจในการรักษาความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน

2.3 ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เรียบย่อว่า nPow) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการนี้สูงมักจะมีลักษณะ ดังนี้

3.1 อยากได้และอยากใช้อำนาจ

3.2 ชอบที่จะโน้มน้าวชี้นำผู้อื่น

3.3 อยากร่วมคุณและต้องการชนะในการต่อสู้

ซึ่งความต้องการมีอำนาจนี้เป็นไปได้ 2 ทาง คือ ในทางลบที่จะใช้อำนาจครอบงำผู้อื่น เพื่อนำมาชั่งผลประโยชน์ของตนและพากฟ้องของตน และในทางบวกที่จะใช้อำนาจเพื่อชูงี้ใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์โดยรวม

ตามแนวคิดของแมคเคลล์แลนด์นี คนมีความต้องการทั้ง 3 ประการ แต่จะมีความต้องการทั้งสามในระดับที่มากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการใดที่มีมากที่สุดก็จะเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลนั้น และแมคเคลล์แลนด์ยังเชื่อว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้ (Learned need) นั่นคือ สามารถใช้กลไกภายนอกผลักดันให้คนมีความต้องการดำเนินได้ด้านหนึ่งสูงได้

2.6.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเออร์ชเมอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

สมยศ นาวีการ (อ้างถึงใน วิสิฐฯ งห้องกลาง, 2561, หน้า 29-30) ได้อธิบายว่า เออร์ชเมอร์ก สร้างทฤษฎีขึ้นมาคือ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ในบริเวณเมือง Pittsburg ประเทศ Pennsylvania แห่งสหรัฐอเมริกาแนวทางการศึกษาของ เออร์ชเมอร์ก สามารถสรุปว่ามี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร

ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนับสนุนความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสามารถในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสถียรและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและ平原ปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างดีบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแห่งอ่ายกับความสามารถสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้าจุน (Maintenance factor) ปัจจัยค้าจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้าจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ต่อตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น และปัจจัยที่มาจากการนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 ความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น น้ำ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการในหน้าที่ของเขามีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.8 วิธีการปักกรองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจของเออร์เซเบิร์ก เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภูมิและปัจจัยค้าจุน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบของแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้พวกเขากิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยหน่าย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.6.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ความคาดหวังเป็นทฤษฎีจูงใจหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในเรื่องของความสำคัญ ความถูกต้องและประโยชน์ในการนำมาใช้ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีนี้พอสมควร ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนอโดย วิคเตอร์ วຽร์ม (Victor Vroom) ด้วยแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการกระทำการสิ่งหนึ่งของคนจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อคนคนนั้นเชื่อว่าตนจะทำสิ่งนั้นสำเร็จ และความสำเร็จนั้นจะนำมาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการและเห็นคุณค่า ซึ่งแรงจูงใจในการทำสิ่งใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ (พัชรี ชนกคำ, 2552, หน้า 179-180)

1. ความคาดหวัง (Expectancy : E) คือ ความคาดหวังถึงความน่าจะเป็นที่เมื่อล้มมือทำแล้ว ความพยายามนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือความพยายามนำไปสู่ผลงาน (Effort to performance หรือ EP) โดยค่าความน่าจะเป็นนี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 กล่าวคือ หากเป็น 0 หมายถึงเป็นไปไม่ได้เลยที่จะทำสำเร็จ ส่วน 1 หมายถึง ความพยายามนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จอย่างแน่นอน

2. การเป็นเครื่องมือ (Instrumentality : I) คือ ความรู้สึกของบุคคลนั้นว่า ความสำเร็จของผลงานจะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น หรือผลงานนำไปสู่ผลลัพธ์ (Performance outcome) ซึ่งค่าของการเป็นเครื่องมืออาจมีมากน้อยเป็นบวกหรือลบก็ได้ เช่น ค่าเป็นลบหมายถึงผลงานที่สำเร็จนั้นจะไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ หากค่าเป็นบวกจะหมายถึงแนวโน้มสูงมากที่ผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น

3. คุณค่า (Valence : V) คือ คุณค่าที่บุคคลให้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยอาจมีมาก น้อย บวก หรือลบก็ได้ หากมีค่าเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการอย่างมากและให้ความสำคัญแล้ว จะได้ค่า V ที่สูง แต่ถ้าไม่เห็นคุณค่า ค่า V ก็ต่ำ หรือหากเป็นคนจะหมายถึงผลลัพธ์ที่ไม่ประ oranadeย

โดยรวมแล้วแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อคนเชื่อว่าตนจะทำสิ่งนั้นได้สำเร็จและเมื่อสำเร็จแล้วได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ตนเห็นคุณค่า หากปัจจัยใดมีค่าเป็น 0 แล้ว แรงจูงใจก็จะเป็น 0 ดังนั้นทฤษฎีนี้ จึงช่วยอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงไม่ทุ่มเทในการทำงาน และบางคนจึงทุ่มเทในงาน ปัจจัยหรือ ตัวจูงใจใดที่เป็นယวิเศษที่ทุกคนต้องการเหมือนกันหมด อีกทั้งองค์การต้องมีระบบตอบแทนแรงจูงใจ ตามผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นว่าหากทำดีก็จะได้ดี รวมทั้งองค์การและหัวหน้างานควรช่วย เสริมความมั่นใจในการทำงานกับพนักงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้กระทำการเพื่อผลติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกของ กลุ่มหรือบุคคลนั้นจะเป็นตัวสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

2.6.6 ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)

โดยธรรมชาติแล้วคนชอบการเปรียบเทียบและมักเรียกร้องความเท่าเทียม จากพื้นฐานนี้ นำมาสู่การเสนอทฤษฎีความเท่าเทียม โดย สเตซี่ อัลมัส (Stacy Adams, พัชรี ชนกคำ, 2552, หน้า 185) ที่มองว่าคนต้องการความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน แต่จากคำในภาษาไทยจะเห็นว่าเท่าเทียม (ไม่ใช่เท่า-แท้) นั้นเป็นนัยว่าความยุติธรรมนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดค่าได้แน่นอน แต่เป็นความรู้สึก ของคน ตามหลักการของทฤษฎีนี้คนมักจะเปรียบเทียบกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนได้เข้าไปกับ สิ่งที่ได้รับ กลับมา ดังนี้

สิ่งที่ตนได้รับกลับมา (Outcome)	=	สิ่งที่คนอื่นได้รับกลับมา (Outcome)
สิ่งที่ตนได้เข้าไป (Input)		สิ่งที่คนอื่นได้เข้าไป (Input)

โดยคนอื่นอาจเป็นครึ่งตามที่บุคคลนั้นเลือกขึ้นมาเปรียบเทียบ อาจเป็นเพื่อร่วมงาน ในแผนก เพื่อร่วมงานต่างแผนก เพื่อที่สำเร็จการศึกษามาพร้อมกัน หรือแม้กระทั่งเพื่อบ้าน โดยสิ่งที่ได้เข้าไป (Input) หมายถึง อะไรก็ตามที่บุคคลได้เข้าไปให้กับองค์การ เช่น ความพยายาม ในงาน ทักษะ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรมที่ผ่านมา รวมทั้งความอาชญากรรม ส่วนสิ่งที่ได้รับมา (Outcome) หมายถึง สิ่งที่ตนได้รับจากองค์การ เช่น เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สถานภาพในงาน และตำแหน่ง เป็นต้น

ตามทฤษฎีผู้จัดการต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเกิดความยุติธรรมเท่าเทียมกัน (Equity) แต่ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนได้น้อยกว่า (Negative equity) แล้วจะนำมาซึ่งความไม่พอใจและอาจแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ขอเพิ่มสิ่งได้รับกลับมา (Outcome) เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกว่าเท่าเทียมกัน เช่น การเรียกร้องค่าตอบแทน หรือปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
2. ลดสิ่งที่ตนได้เข้าไปลง เช่น ขยันน้อยลง เอาใจใส่น้อยลง หรือขาดงาน
3. หนีออกจากสถานการณ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ขอ้ายหน่วยงาน ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น
4. เปลี่ยนมุมมองการมองสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่ได้ให้กับองค์การ เพื่อลดความไม่เท่าเทียมกัน เช่น สิ่งที่ตนทำก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ เป็นสิ่งที่คนอื่นไม่ได้เหมือนกับตน เป็นต้น
5. เปลี่ยนคนที่ใช้เบรียบเทียบ

ในทางกลับกัน หากบุคคลรู้สึกว่าตนได้มากกว่า (Positive equity) กลับจะไม่สร้างแรงจูงใจขึ้น โดยอาจรู้สึกดีในระยะสั้น ๆ แล้วจะเบยชิน และคิดว่าเป็นสิ่งที่ตนสมควรได้รับ ดังนั้นผู้จัดการจึงควรระวังไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนได้น้อยกว่าที่ควรจะได้ ขณะเดียวกันการได้มากกว่าก็ไม่ได้เป็นการดูงูใจในระยะยาว

2.6.7 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของ ล็อก (Locke, จ้างถึงใน ชั้นมพลสิงห์โสม, 2559, หน้า 25-27) เป็นนักพัฒนาการศาสตร์ที่เชี่ยวชาญเรื่องจูงใจเมื่องตัวในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระแทบกับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรลงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ล็อกสรุปปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. งานเป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้บุคคลพ้อใจหรือไม่พ้อใจในงานที่ทำ โดยพื้นฐานถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพ้อใจในงานในหน้าที่นั้น ๆ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ท้าทายหรือเป็นงานมีความเปลี่ยนใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้การศึกษาที่ได้เรียนมาบุคคลก็จะพ้อใจในงานนั้นมากขึ้น หรือเป็นงานทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนืองาน ยังต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ง่ายเกินไปหรือยากเกินไปหรือปริมาณงาน ก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไป แต่ให้ทำในเวลาที่จำกัดมากงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและการตัดสินใจการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้างเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการนำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวัน หรือเหมาจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อร่วมงานกับปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็จะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริฐ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สถานภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อร่วมงานกับปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลได้มีเพื่อร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่า

คนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการ หรือการบริหาร นโยบายและการจัดการ หรือการบริหาร องค์กรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางแผนนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการ ผู้ปฏิบัติงานหรือเงินที่ในการพิจารณาความคิดความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของล็อก (Locke) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระตุ้นกับการทำงาน เช่น งานสภาพการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อร่วมงาน ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และการจัดการหรือการบริหารองค์กร ดังนั้นผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจริงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

จากการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลักของทฤษฎีการจูงใจ มาเป็นแนวทางในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ตามตาราง 3

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์แนวคิดหลักของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ทฤษฎี	แนวคิดหลัก
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	ความต้องการของบุคคลจะมีลักษณะเป็น ลำดับขั้น ซึ่งแบ่งความต้องการของบุคคลเรียงตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปถึงขั้นสูง 5 ลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการความพยายามยื่องความต้องการความสำเร็จในชีวิต 5) ความต้องการของบุคคลจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น และย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน และทุก ๆ อย่างอาจไม่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ความต้องการจะเริ่มจากระดับต่ำและสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

ตาราง 3 (ต่อ)

ทฤษฎี	แนวคิดหลัก
ทฤษฎีอาร์จของอัลเดอร์ฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)	ได้ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ความต้องการบังชีพ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ 3) ความต้องการเติบโต และไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎี ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เพราะคนอาจมีการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า แม้ความต้องการทางด้านอื่นยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็ตาม
ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Needs)	คนมีความต้องการทั้ง 3 ประการ แต่จะมีความต้องการทั้งสามในระดับที่มากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการใดที่มีมากที่สุดก็จะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้ (Learned need) นั่นคือสามารถใช้กลไกภายนอกผลักดันให้คนมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูงได้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม เมื่อออกจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกรебอก แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว พวกรебอกก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเห็นชอบหน่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)	แรงจูงใจในการกระทำการสิ่งหนึ่งของคนจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อคนคนนั้นเชื่อว่าตนจะทำสิ่งนั้นสำเร็จ และความสำเร็จนั้นจะนำมาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการและเห็นคุณค่า ซึ่งแรงจูงใจในการทำสิ่งใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวัง (Expectancy: E) การเป็นเครื่องมือ (Instrumentality: I) และคุณค่า (Valence: V)

ตาราง 3 (ต่อ)

ทฤษฎี	แนวคิดหลัก
ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)	คนต้องการความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันแต่จากคำในภาษาไทยจะเห็นว่าเท่าเทียม (ไม่ใช่เท่า-แท้) นั้นเป็นนัยว่าความยุติธรรมนี้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดค่าได้แน่นอน แต่เป็นความรู้สึกของคน ตามหลักการของทฤษฎีนี้ คนมักจะเปรียบเทียบกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนได้เข้าไปกับสิ่งที่ได้รับกลับมา แรงจูงใจในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทำกับการทำงาน เช่น งานสภาพการทำงาน ค้าห้าง โอกาสที่จะได้รับการเตือนขึ้นหรือดำเนินการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และการจัดการหรือการบริหารองค์กร ดังนั้นผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา
ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)	

จากตาราง 3 จะเห็นว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจมี 2 กลุ่มหลัก คือ 1) ทฤษฎีจูงใจที่เน้นเนื้อหา (Content Theories of Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่าอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจคนโดยทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้คือ ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีอาร์จิของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Needs) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) 2) ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories of Motivation) ซึ่งทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่า ทำไมคนจึงถูกจูงใจ และถูกจูงใจได้อย่างไร โดยทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ ประกอบด้วย ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 มาตรา 255 กำหนดให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม การแต่งตั้งและการให้อัยการสูงสุดพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามต้องของคณะกรรมการอัยการและได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา เป็นการยกฐานะสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีความอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาและกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา

ปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติไว้ว่า ในรัฐธรรมนูญ ให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เที่ยงธรรม และปราศจากอคติทึ่งปวง และไม่ถือว่าเป็นคำสั่งทางการปกครอง

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้แทนนิติบุคคล ให้ข้าราชการ ฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มาตรา 23 สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้วให้มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันลิทธิและเสริมภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ
3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ตามที่เห็นสมควร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีเพียง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับค่าเนินคดีให้
5. ดำเนินการตามที่คณะกรรมการรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาชีราราชการฝ่ายอัยการ

7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในการตรวจร่างสัญญาตาม 2 และ 3 ให้สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในกรณีสำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐตาม 2 หรือนิตบุคคลตาม 3 ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ข้อเสียเบริบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

มาตรา 27 ให้อัยการสูงสุดมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ควบคุมดูแล และรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและประเพณีปฏิบัติของทางราชการ

3. บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินและการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวาระหนึ่ง อัยการสูงสุดอาจมอบอำนาจให้่องอัยการสูงสุด หรือข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นงดได้ปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ให้อัยการสูงสุดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอัยการ (ก.อ.) มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด ใน การปฏิบัติหน้าที่ตาม 1 และ 2 ให้อัยการสูงสุดมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง อันจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรม ให้กับประชาชนและสังคม

พันธกิจ (Missions)

1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจด้านการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา

2. พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการพัฒนาระบวนการยุทธิธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

3. เพิ่มศักยภาพมาตรฐานกลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาระบบทดตามประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน

4. พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นโยบาย (Policy) ยุทธิธรรม พัฒนา สามัคคี มีคุณธรรม

1. อำนวยความยุทธิธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนด้วยหลักนิติธรรมและบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าใช้ขับเคลื่อนการกิจ

2. พัฒนาสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุทธิธรรมของประชาชน

3. ประสานความร่วมมือ สร้างการมีส่วนร่วม และบูรณาการในกระบวนการยุทธิธรรม และทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. ยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการกิจ โดยมีมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน รวมทั้งสร้างห่วงกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การยกระดับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ในการปฏิบัติการกิจ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ

1. พัฒนามาตรฐานงานตามภารกิจด้านการอำนวยความยุทธิธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

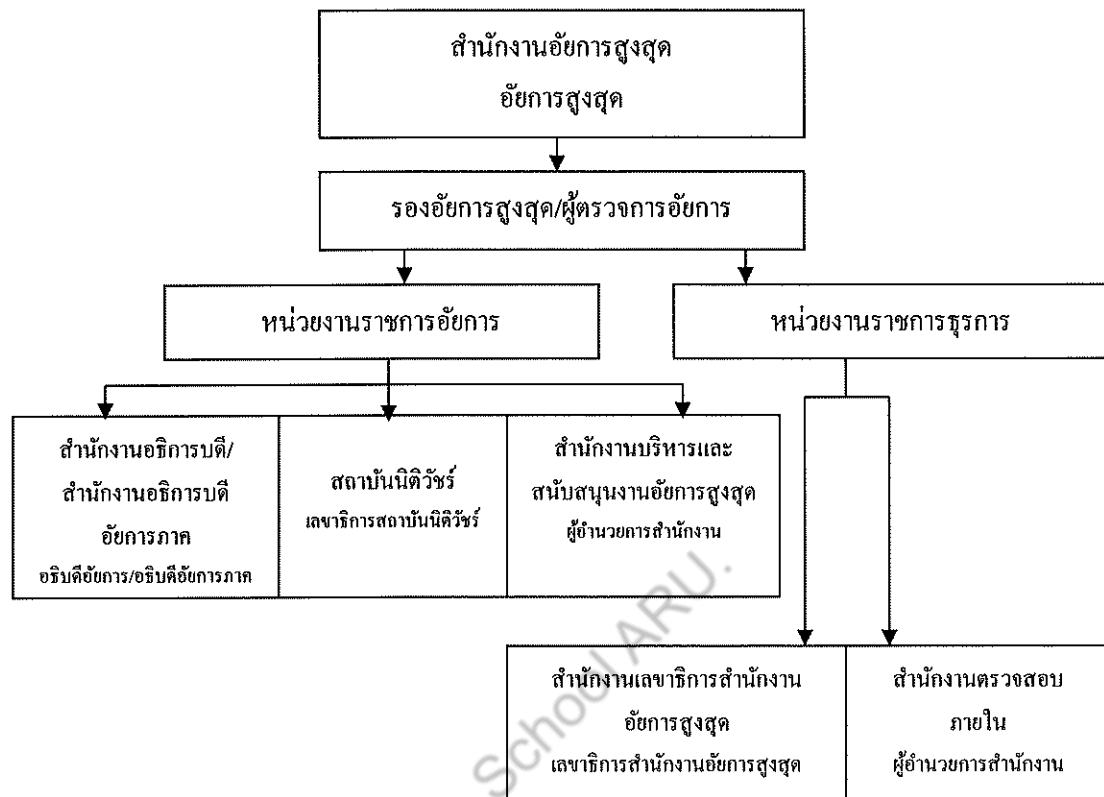
2. ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุทธิธรรมในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย เหมาะสม ไม่เดือดร้อนปฏิบัติ

3. ประชาชน เชื่อมั่น ศรัทธาสำนักงานอัยการสูงสุดในความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากระบวนการยุทธิธรรมและ ตอบสนองนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ คือ

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. มาตรฐานการปฏิบัติการคิกไนม์ในกระบวนการยุติธรรมที่สนองต่อนโยบายรัฐบาล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้
 นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ
 1. การบริหารจัดการระบบงาน และกระบวนการที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นบนพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ไปร่วมใส ตรวจสอบได้ (ภายใต้องค์กร)
 2. กลไกและระบบการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค ไปร่วมใส เป็นธรรม ทั่วถึง รวดเร็ว ปราศจากการเดือกดึงบังคับ (ภายใต้องค์กร)
 3. ระบบการจัดการความรู้/นวัตกรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลคุณภาพ การดำเนินงาน ยุติธรรมมีประสิทธิภาพ**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเพิ่มศักยภาพบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ**
 1. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้
 2. บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 3. ระบบฐานข้อมูล/ข่าวสารด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เชื่อมโยงทั่วถึง เข้าใจได้ง่าย

โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอัยการสูงสุด



ภาพประกอบ 2 โครงสร้าง (Structure) การบริหารงานสำนักงานอัยการสูงสุด

ที่มา : สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564ข, เก็บไซต์

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 7 สำนักงาน ดังนี้

1. สำนักงานอัยการภาค 1
2. สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1
3. สำนักงานคดีแรงงานภาค 1
4. สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา
6. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
7. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีหน้าที่ปฏิบัติตามตามนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจของแต่ละสำนักงาน ดังนี้

1. สำนักงานอัยการภาค 1

ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ข้อ 6 (41) ให้แบ่งหน่วยงานราชการอัยการออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการภาค 1 ดังนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาภาค 1
3. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายภาค 1

นอกจากนี้สำนักงานอัยการภาค 1 มีสำนักงานอัยการในจังหวัดต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแล รวม 35 สำนักงาน

การกิจ

1. อำนวยความยุติธรรม
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ
3. คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมาย

อำนาจหน้าที่ ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจ และหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ข้อ 7 (41) ให้หน่วยงานราชการอัยการในส่วนของสำนักงานอัยการภาค มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานอัยการภาค มีอธิบดีอัยการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

1. การบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. รับผิดชอบงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ภายใน เขตท้องที่ของสำนักงานอัยการตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการในสำนักงานอัยการภาค มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

สำนักอำนวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และงานบ้านพาหนะของ สำนักงานอัยการภาค

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาภาค มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและ รับผิดชอบในการปฏิบัตรากฎหมาย มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานดำเนินคดีอาญาของสำนักงานอัยการภาคซึ่งไม่อยู่ในอำนาจ และ หน้าที่ของสำนักงานคดีศาลสูงภาค และงานบริหารการจัดการของสำนักงานอัยการภาค

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายภาค มีอัยการพิเศษ ฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัตรากฎหมาย มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ภายใต้เขต ท้องที่ของสำนักงานอัยการภาคตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

2. สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1

สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามกฎหมาย แบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้มีสำนักงานคดี ศาลสูงรับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่เกิดขึ้น ในเขตท้องที่สำนักงานอัยการภาค ตามที่ กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในชั้นอุทธรณ์ และฎีกา ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุด ได้จัดตั้งสำนักงานคดีศาลสูงภาคทั้ง 9 ภาค ตามคำสั่งสำนักงาน อัยการสูงสุดที่ 71/2546 เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด (เพิ่มเติม) สั่งวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2546 ดังนี้ จึงมีสำนักงานคดีศาลสูงภาคทั้ง 9 ภาค คือ สำนักงานคดีศาล สูงภาค 1-9

สำนักงานคดีศาลสูงภาค มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบในการ ปฏิบัตรากฎหมาย มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่เกิดขึ้นในเขตท้องที่

ของสำนักงานอัยการภาค ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุดในชั้นอุทธรณ์และชั้นฎีกา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักอันวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานประมาณการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และยานพาหนะของ สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูงภาค 1 มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและ รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบสำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

3. สำนักงานคดีแรงงานภาค 1

ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่องการแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ให้แบ่งหน่วยงานราชการอัยการ ออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

1. สำนักงานคดีแรงงานภาค
2. สำนักอันวยการ
3. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค
4. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งภาค

ให้หน่วยงานราชการอัยการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 มีอธิบดีอัยการ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของ พนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานภาค ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

2. รับผิดชอบการดำเนินคดีเพื่อทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือ สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งอยู่ในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาค ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระบุข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการในสำนักงานคดีแรงงานภาค มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักอันวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุและyanพาหนะ ของสำนักงานคดีแรงงานภาค

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานดำเนินคดีแรงงานของสำนักงานคดีแรงงานภาคตามที่สำนักงาน อัยการ สูงสุดกำหนด

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งภาค มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานดำเนินคดีแพ่งของสำนักงานคดีแรงงานภาคตามที่สำนักงานอัยการ สูงสุดกำหนด

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคดีแรงงานภาค รับผิดชอบการดำเนินคดีแรงงานภาย ในจังหวัดในเขตอำนาจศาล แรงงานภาค 1 ดังนี้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี

สำนักงานคดีแรงงานภาค รับผิดชอบและกำกับดูแลการดำเนินคดีแพ่งของสำนักงาน อัยการ จังหวัดต่าง ๆ ภายใต้ภาค 1 ดังนี้ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดสระบุรี

4. สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดสาขา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระบุข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้นๆ

ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการ ในสำนักงานอัยการจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักอานวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และงานพาหนะของสำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่รับมอบหมาย

5. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา มีอัยการจังหวัดคดีศาลแขวงเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจหน้าที่

รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษากองศาลแขวง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นในศาลแขวง แล้วแต่กรณี ยกเว้นศาลแขวงในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระบุข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้นๆ

ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการ ในสำนักงานอัยการคดีศาลแขวง มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักอำนวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และyanพาหนะของสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่รับมอบหมาย

6. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดสาขา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น ๆ

ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักอำนวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และyanพาหนะของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่รับมอบหมาย

7. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบการดำเนินคดีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและพลประโภชของประชาชน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน และความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนภายในเขตท้องที่นั้น
2. รับผิดชอบการดำเนินคดีการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ด้านอրรถคดีแก่ประชาชนภายในเขตท้องที่จังหวัดนั้น ๆ รวมถึงการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดสาขา หรือหน่วยงานที่เรียกว่าชื่ออิ่มอี้นในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น ๆ
3. รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอรรถคดี การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคแก่ประชาชนภายในเขตท้องที่จังหวัดนั้น ๆ ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
4. รับผิดชอบงานศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลลูกหนี้ตามคำพิพากษาของหน่วยงาน ของรัฐ และจำเลยที่ถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา งานสำรวจตรวจสอบข้อมูลทรัพย์สินและสถานะของลูกหนี้ตามคำพิพากษาของหน่วยงานของรัฐและจำเลยที่ถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาและงานบังคับคดีเพ่ง คดีปักกรอง และคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่จังหวัดนั้น ๆ ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
5. รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงอันที่เกี่ยวกับการบังคับคดีเพ่ง คดีปักกรอง และคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่จังหวัดนั้น ๆ ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

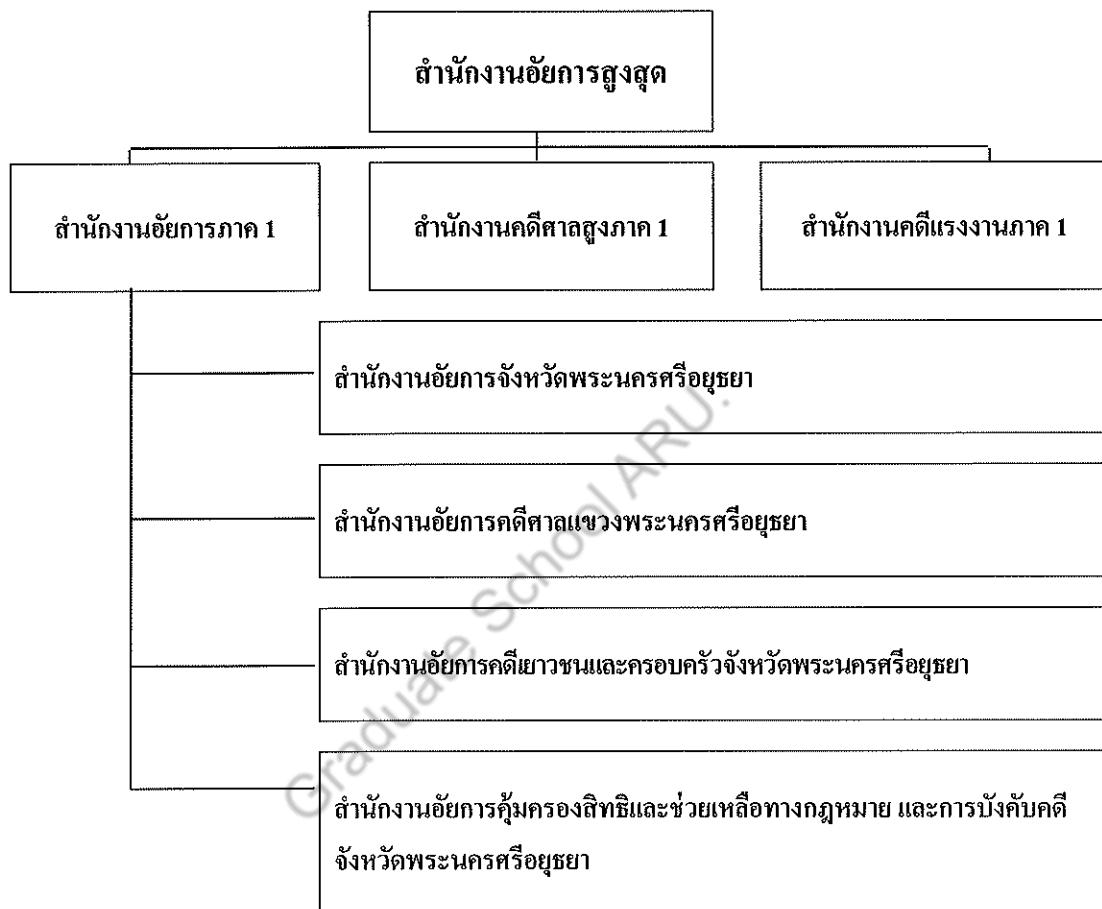
ให้หน่วยงานราชการ ในสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักอานวยการ มีอำนาจและหน้าที่

1. รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุ และyanพาหนะของสำนักงาน อัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564ข, เรื่อง ไชต์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศไทย

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำ คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ขารศกดี สุขคำมี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข่าวญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 148 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่านิริค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ค่าอef และ แอล เอ็ต ดี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พนบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จิรันันท์ เนื่องนรา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ トイ๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

ปกครองส่วนห้องถีน ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 2) ศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนห้องถีน ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนห้องถีน ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประชาชนที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนห้องถีน ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 5 แห่ง จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สัดส่วนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตอนที่ 1 หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบ (Compare Means) ตอนที่ 4 ใช้การแจกแจงความถี่จากมากไปน้อย ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกป้องบังคับบัญชา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนห้องถีนที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์กรปกครองส่วนห้องถีนควรจัดทำระเบียบการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จัดทำแผนพัฒนาหัวหน้างาน การนิเทศงาน ส่งมอบงานให้กับพนักงานได้ดู และนำแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน และจัดตั้งกองบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนกัน ได้

จารัส แสนตืบคำ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงานและการบังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานและการบังคับบัญชา ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน เงินเดือน และรายได้พิเศษในภาพรวมพบว่า

ผู้สอนแบบสอนตามเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาสูงกว่าเพศหญิง ผู้สอนแบบสอนตามที่มีช่วงอายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าช่วงอายุการทำงานอื่น ๆ ตอนแบบสอนตามที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ผู้สอนแบบสอนตามที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ ผู้สอนแบบสอนตามที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีขวัญและกำลังใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และผู้สอนแบบสอนตามที่มีรายได้พิเศษ มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าผู้สอนแบบสอนตามที่ไม่มีรายได้พิเศษ

ชลันพล สิงห์โสม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี และเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ ในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัด อุทัยธานี จำนวน 244 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ความทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน รองลงมา ความ พึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน และ ความรับผิดชอบในการทำงาน และ 2) การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนวจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี ที่มีสายงาน เงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจนครบาลจังหวัดอุทัยธานี ที่มีชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพุทธคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพุทธคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน คือ ด้านสภาพการ

ปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

รายงานต์ ผ่องคงะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครเครือยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี ตำรวจนครเครือยุธยา และ 2) เปรียบเทียบข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี ตำรวจนครเครือยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานี ตำรวจนครเครือยุธยา จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี ตำรวจนครเครือยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหาร ด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ ในระดับปานกลาง และ 2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี ตำรวจนครเครือยุธยาที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ชั้นยศ และสายงานต่างกัน มีข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

พเยาว์ หมอดีก (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ตัวแปรอิสระจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติงาน ก่อนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และจากการ เปรียบเทียบระดับข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาพบว่า ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จากการประมาณผล ปัญหาและข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ ไม่พอในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่รับรื่น ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ไม่มีการทำงานเป็นทีม และ ไม่มีความ เสมอภาคในด้านการยกย่อง ความเร็ว และมีข้อเสนอว่าควรลดงานพิเศษของครูลง ปรับภูมิทัศน์ สร้างทีมงานที่ดี ให้ความเสมอภาค และควรมีระบบการบริหารที่ชัดเจน

พัชรี คงดี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับใด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูอาสาสมัครการศึกษานอโรงเรียน และครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ 15 อำเภอ จำนวน 207 คน ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least significant difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัจจัยหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสร้างเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาปวช.ญตรี และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบร่วางสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะเดียวกันพบว่าก้าวตัวแปรต้นทางด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของ ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความมีความเป็นกางกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีเกี่ยวกับด้านเวลา ด้านความ

มั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเดือนขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพของตนเองย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสามารถที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีบรรยายกาศในการทำงานเป็นไปอย่างก้าวขั้น มิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ความมีค่าตอบแทนของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงานสถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานควรพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัย

ลีนา สุไรนาน (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 การศึกษารังนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของสถานภาพข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในที่ทำงานที่มีผลต่อสถานภาพข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสถานภาพข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยในที่ทำงานที่มีผลต่อข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ศิตา ปืนทองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทาง สร้างข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในด้านการมอบหมายงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้ เนื้อที่ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน

78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 21,000 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสารพราน อำเภอสารพราน จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจ อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อันดับที่สาม คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อันดับที่สี่ คือ ด้านการมอบหมายงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อนุชา คำแดง (2560, เว็บไซต์) ได้ทำการศึกษาร่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสิริรัตนาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตัวแปรอิสระจำแนก ตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนสิริรัตนาราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน ผลการศึกษาพบว่า จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความ รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง และประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นระดับ มากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อาทิตยา รอดคนวด (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 และเพื่อเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 144 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Samples T-Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) F-test ในกรณีทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 41.7 มีอาชีวกร 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 48.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.0 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตัวจริงสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตัวจรจัดภารกิจ 1 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตัวจริงสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตัวจรจัดภารกิจ 1 ที่มีเพศ อาชีวกร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ข้าราชการตัวจริงสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตัวจรจัดภารกิจ 1 ที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบเกอร์ (Baker, 1996, ข้างต่อไป วิศิฐ ง้ออมกลาง, 2561, หน้า 50) ศึกษาเรื่อง 50 ไอเดียที่ได้ผลแน่นอนสำหรับการกระตุ้นขวัญกำลังใจและสร้างวัฒนธรรม (50 Sure Fire Ideas for Boosting Morale and Creating a Can-do Culture) ได้ศึกษาและนำเสนอ 50 วิธี สำหรับการสร้างขวัญที่สามารถทำได้ซึ่งจากการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดที่ได้รับรวมจากผู้บริหาร 19 ราย ของวิทยาลัยชุมชนแคลิฟอร์เนีย เพื่อการส่งเสริมขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและพนักงานในวิทยาลัย ซึ่งได้นำเสนอไว้ดังนี้ คือ การให้การยอมรับและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน สนับสนุนให้พนักงานได้นำเสนอความคิดเห็นสำหรับวาระ ในการประชุม มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนแก่พนักงาน มีการเขียนบันทึกแสดงความขอบคุณและจดจำชื่อของพนักงานได้ทุกคน มีการจัดสวัสดิการทางด้านอาหารกลางวันและอาหารว่างพรี มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศนียบัตรและรางวัลติดต่อแก่พนักงาน นอกเหนือนี้ ยังได้นำเสนอกรณีศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงขวัญและประสิทธิภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ได้ ด้วยการจัดให้มีการประชุมทั้งพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรและพนักงานที่ปลดเกษียณไปแล้วทุก ๆ 2 เดือน เพื่อเป็นการพัฒนาป้าหมาย และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้การยอมรับนับถือในตัวพนักงาน มีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนกลุ่มทัชต่าง ๆ ให้กับคณะผู้บริหารและพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

บีมเมอร์ (Beamer, 1981, อ้างถึงใน อรัญญรพี ปัญญาคุณารณ์, 2557, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความของครู โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ข้อความของครูเข้มแข็ง คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและครูใหม่ การสนับสนุนของคณะครุ การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ข้อความของครูอ่อนแอก คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย การประชุมของคณะครุ ใช้เวลาอีดายาและขาดโครงการ ไม่สนับสนุนครูในปัญหา ด้านระเบียบวิจัย การไม่ให้ความช่วยเหลือ"

บิวน่า (Bivona, 2002, อ้างถึงใน วิสิฎฐ์ งงอ้อมกลาง, 2561, หน้า 49) ศึกษาเรื่องข้อความ กำลังใจครู : ผลกระทบของประสบการณ์สอน สภาพสถานที่ทำงาน และภาระงาน (Teacher Morale : The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions, and Workload) เป็น การศึกษาเกี่ยวกับข้อความและกำลังใจของครู โดยการศึกษากับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย พบว่า ครูส่วนใหญ่มีข้อความ กำลังใจที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรในด้านประสบการณ์ในการสอน สภาพการปฏิบัติงานและการงาน ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี จะมีข้อความ กำลังใจดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า และสำหรับสภาพการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า โรงเรียนยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากผู้ปกครองของนักเรียนในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่ใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังไม่สามารถนำวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร และความที่ต้องการในเรื่อง ภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูให้ความเห็นว่าตนเองยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ได้มีการแนะนำให้ครูสร้างเครือข่ายระหว่างครูที่มีประสบการณ์อยู่กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่าขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสร้างข้อความและกำลังใจ ของครู อีกทั้งยังช่วยเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน ได้มากขึ้น ซึ่งก็จะทำให้มีภาระงานที่ลดน้อยลง ได้

เนปีย์ (Napier, 1966, อ้างถึงใน อรัญญรพี ปัญญาคุณารณ์, 2557, หน้า 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อความของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้อความของครูสัมพันธ์ กับความเข้าใจ และความช้าช้าของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถ ของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมองหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรม และการมองหมายงานพิเศษ ได้เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบาย การให้ออกจากงาน ความยุติธรรมในการแยกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามากที่สุด

ซูชาน (Suzanne, 1986, ข้างตึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนซซี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าดังนี้ ระดับข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคตะวันตกรัฐแทนเนซซีไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน ระดับข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ มีความแตกต่างกัน ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ให้ผู้อำนวยการชั่วโมงสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกและ การบริหารของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางค้านบวกมากกว่าครูหญิง การปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าข้อมูลและกำลังใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติทำงาน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐมีความสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรง ต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารงานบุคคลการดำเนินการที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาไว้และเสริมสร้าง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ ถ้าข้าราชการขาดข้อมูลและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดการไม่เอาใจใส่ต่องาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สุดท้ายก็จะไปส่งผลกระทบถึงประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญที่จะศึกษาข้อมูลและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามวัดระดับข้อมูลและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบพสานวิธี ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครุการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการครุการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 92 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564 ก, เริ่มใช้ต.) (ข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2564) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากร

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จำนวน (คน)
1. สำนักงานอัยการภาค 1	26
2. สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1	31
3. สำนักงานคดีแรงงานภาค 1	4
4. สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	15
5. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา	9
6. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	4
7. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและ การบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	3
รวม	92

ที่มา : สำนักงานอัยการสูงสุด, 2564ก, เว็บไซต์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามสร้างขึ้นโดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบ ให้สามารถตอบได้โดยตรง ไม่ต้องคำนึงถึงความซับซ้อนของข้อคำถาม ทำให้สามารถตอบได้รวดเร็วและแม่นยำ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้โดยสะดวก ไม่ต้องเสียเวลาในการคำนวณผลลัพธ์ หรือต้องใช้เวลาในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มา

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำาณแบบให้เลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขั้นตอนและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ได้รับการฝึกอบรม แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิกเกอร์ท (Likert rating scales) 5 ระดับ ลิกเกอร์ท (Likert, 1976, pp. 90-95) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมาย ค่าคะแนนเฉลี่ย ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (บัญชุม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 124) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
2. กำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือตามตัวแปรที่ ต้องการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ขอบข่ายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษากำกับค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษากำกับค้นคว้าอิสระ เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษากำกับค้นคว้าอิสระอีกครั้ง

6. เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบโดยไม่มีข้อแก้ไขแล้ว จึงจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษากำกับค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของชัดเจนของภาษาที่ใช้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถสื่อความหมายได้เหมาะสมตรงประเด็นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษากำกับค้นคว้าอิสระ

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือและวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบัญชีประส่งค์ (Index of item objective congruency : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1. ทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำอย่างสมบูรณ์ และเหมาะสม ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง จำนวน 30 ชุด

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด และตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ผลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha - coefficient) ตามวิธีการของ คอนบาก (Cronbach, บุญชุม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 96) ในการหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อและความเชื่อมั่นรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa เท่ากับ .953 มีค่าเกินกว่ามาตรฐาน (0.7) แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนค่ามีนิการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค 1 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลตัวบุคคล โดยอธิบายรายละเอียดพร้อมคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจำนวน 92 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามที่กลับคืนมา

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว จำนวน 92 ชุดจัดหมวดหมู่ ข้อมูลแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้ลงรหัส (Coding sheet) ตามที่กำหนดไว้

2. บันทึกข้อมูลตามรหัสลงในคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติให้ถูกต้อง

3. เมื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และคำนวณค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ โดยบีดตามเกณฑ์ของบุญชุม ศรีสะอาด (2535, หน้า 124) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่อเดือน วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample) โดยทดสอบด้วยค่าที (*t-test*) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวแปร (One-way ANOVA) หรือ ค่าเอฟ (*F-test*) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักอำนวยการของแต่ละสำนักงานอักษาระในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน โดยมีวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เป็นข้าราชการธุรการตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักอำนวยการของแต่ละสำนักงาน อักษาระในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

- 1.1 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอักษาระภาค 1 จำนวน 1 คน
- 1.2 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 จำนวน 1 คน
- 1.3 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 จำนวน 1 คน
- 1.4 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอักษาระจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 คน
- 1.5 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอักษาระคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 คน
- 1.6 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอักษาระคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 คน
- 1.7 ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอักษาระคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างข้อเสนอและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอักษาระในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ลำดับคนที่สัมภาษณ์ วันที่ให้สัมภาษณ์
- ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างข้อเสนอและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอักษาระในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นคำถามแบบป้ำยเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงข้อคิดเห็น และแสดงข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างข้อเสนอและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์สร้างขึ้นตามทฤษฎีและกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นข้อมูลและมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยคัดเลือกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และตรวจแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความครบถ้วนถูกต้องตามเนื้อหา

3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อความสมบูรณ์

4. เมื่อผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยไม่มีแก้ไขแล้วจึงจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อพิจารณาความเข้าใจของภาษา และประโยชน์สัมภาษณ์ ความยากง่าย ของคำที่ใช้ รูปแบบภาษาและนำไปปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้ถือความหมายของคำตามได้ตรงประเด็นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

2. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ในขั้นสุดท้าย การเรียบเรียงการใช้ภาษา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยกำหนดคัดหมายวันและเวลาในการเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ชี้ข้อมูลสำคัญทราบ ก่อนล่วงหน้า

2. ผู้วิจัยเข้าพบผู้ชี้ข้อมูลสำคัญ และชี้แจงให้ผู้ชี้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนว่าข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์จะถูกเก็บเป็นความลับ มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ การรายงานผล การศึกษาจะกระทำในภาพรวมและดำเนินการด้วยความระมัดระวัง รักกุม ไม่ลังเลซึ่งของ ผู้ชี้ข้อมูลสำคัญ หรือข้อมูลส่วนตัวใด ๆ ก่อนได้รับอนุญาตจากผู้ชี้ข้อมูลสำคัญ

3. สัมภาษณ์ตามกำหนดการคัดหมาย และตามแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อหาแนวทางการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดกลุ่มนื้อหา เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำข้อมูล มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่ทำการศึกษา เพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ลำดับคนที่สัมภาษณ์ วันที่ให้สัมภาษณ์ การนำเสนอผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กร และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นำเสนอผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงเนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุมชนสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน กือ ส่วนที่ 1 เป็นผลการวิจัยเชิงปริมาณ และส่วนที่ 2 เป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการชุมชนสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุมชนสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุมชนสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธีทดสอบที่ (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วย F-test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุมชนสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน ขนาดกลุ่มประชากร

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t - test

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F - test

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(N = 92)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	26.10
หญิง	68	73.90
รวม	92	100
2. อายุ		
21 - 30 ปี	11	12.00
31 - 40 ปี	32	34.80
41 - 50 ปี	34	37.00
51 ปีขึ้นไป	15	16.30
รวม	92	100
3. สถานภาพ		
โสด	47	51.10
สมรส	33	35.90
หย่าร้าง	8	8.70
หม้าย	3	3.30
แยกกันอยู่	1	1.10
รวม	92	100

ตาราง 5 (ต่อ)

(N = 92)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ปวช.	4	4.30
ปวส.	2	2.20
ปริญญาตรี	54	58.70
สูงกว่าปริญญาตรี	32	34.80
รวม	92	100
5. ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	24	26.10
นักจัดการงานทั่วไป	27	29.30
นักวิชาการเงินและบัญชี	10	10.90
นักวิชาการพัสดุ	4	4.30
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1.10
นิติกร	26	28.30
รวม	92	100
6. ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	16	17.40
ปฏิบัติการ	33	35.90
ชำนาญงาน	9	9.80
ชำนาญการ	28	30.40
ชำนาญการพิเศษ	3	3.30
อาชีวศึกษา	1	1.1
เชี่ยวชาญ	2	2.20
รวม	92	100

ตาราง 5 (ต่อ)

(N = 92)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ)		
1 - 5 ปี	32	34.80
6 ปี - 10 ปี	28	30.40
11 ปี - 15 ปี	9	9.80
16 ปี - 20 ปี	6	6.50
21 ปีขึ้นไป	17	18.50
รวม	92	100
8. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	2.20
10,001 - 15,000 บาท	10	10.90
15,001 - 20,000 บาท	14	15.20
20,001 - 25,000 บาท	9	9.80
25,001 - 30,000 บาท	12	13.00
30,001 - 35,000 บาท	8	8.70
35,001 - 40,000 บาท	11	12.00
มากกว่า 40,000 บาท	26	28.30
รวม	92	100

จากตาราง 5 พนบว่า 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 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมและรายด้าน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านวิธีการปักกรองของผู้บังคับบัญชา โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตาราง 6 - 12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			ระดับ ขวัญและกำลังใจ
	μ	σ	
1. องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นชอบ	4.08	0.77	มาก
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.97	0.70	มาก
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและความสามารถ และการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.01	0.73	มาก
4. มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม	4.14	0.82	มาก
5. ได้รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม	4.32	0.65	มาก
รวม	4.10	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$ และ $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$ และ $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$ และ $\sigma = 0.82$) และน้อยที่สุดคือ

ความหมายสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$ และ $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
			ขวัญและกำลังใจ
1. มีความมั่นคงของหน่วยงาน	4.65	0.50	มากที่สุด
2. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.53	0.65	มากที่สุด
3. มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	4.28	0.69	มาก
4. สามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวและคนรอบข้าง	4.43	0.68	มาก
5. มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงาน	4.45	0.72	มาก
รวม	4.47	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$ และ $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จำนวนมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความมั่นคงของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$ และ $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$ และ $\sigma = 0.65$) และน้อยที่สุดคือ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$ และ $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับ ขั้นและกำลังใจ
1. เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานกันอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี	4.36	0.67	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.32	0.73	มาก
3. พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น	4.39	0.63	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี	4.39	0.65	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เมื่อมีโอกาส	4.41	0.61	มาก
รวม	4.37	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับขั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$ และ $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อมีโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$ และ $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือ พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$ และ $\sigma = 0.63$) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$ และ $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุกราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร

ด้านการบริหารองค์กร	μ		σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ
1. มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจน	3.99	0.81		มาก
2. มีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ	3.71	0.93		มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	3.95	0.79		มาก
4. องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน	4.09	0.69		มาก
5. มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระบุนิยาม ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร	3.66	0.99		มาก
รวม	3.88	0.75		มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุกราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$ และ $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$ และ $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$ และ $\sigma = 0.81$) และน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระบุนิยาม ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$ และ $\sigma = 0.99$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจาก สิ่งรบกวนต่าง ๆ	4.00	0.73	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อ่าย เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เป็นอย่างดี	3.83	0.79	มาก
3. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3.79	0.82	มาก
4. มีห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะอาดกว้างใหญ่	3.90	0.79	มาก
5. สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.05	0.69	มาก
รวม	3.92	0.68	มาก

จากตาราง 10 พบร่วมกันว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$ และ $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$ และ $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$ และ $\sigma = 0.73$) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$ และ $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุกราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ
1. การจัดสภาพงานการบังคับบัญชาขององค์กร ที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.13	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน ของกฎหมายและระเบียบ	4.27	0.68	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	4.20	0.69	มาก
4. ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.81	มาก
5. ผู้บังคับบัญชา มีการเบิกโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.11	0.81	มาก
รวม	4.15	0.68	มาก

จากตาราง 11 พน.ว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชุกราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$ และ $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พน.ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$ และ $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$ และ $\sigma = 0.69$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$ และ $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการในพื้นที่สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ภาพรวม	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.10	0.60	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.47	0.56	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.60	มาก
4. ด้านการบริหารองค์กร	3.88	0.75	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.68	มาก
6. ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา	4.15	0.68	มาก
รวม	4.15	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$
และ $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงใน
การทำงาน ($\mu = 4.47$ และ $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.37$
และ $\sigma = 0.60$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการบริหารองค์กร ($\mu = 3.88$ และ $\sigma = 0.75$)
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธีทดสอบที่
(t - test) และความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ด้วย F - test และวิเคราะห์ผลเสนอใน
รูปตารางประกอบคำอธิบายให้ตาราง แสดงดังตาราง 13 - 20

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	เพศ				t	Sig.		
	ชาย		หญิง					
	N = 24	N = 68	μ	σ				
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.11	.68	4.10	.58	-.058	.245		
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.09	.68	4.49	.52	.619	.337		
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.33	.59	4.39	.61	.382	.446		
4. ด้านการบริหารองค์กร	3.76	.75	3.92	.75	.911	.683		
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.80	.65	3.96	.69	.965	.515		
6. ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา	4.05	.73	4.19	.66	.878	.806		
รวม	4.08	.54	4.17	.51	.796	.892		

จากตาราง 13 พนวจ ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนวจ โดยรวมค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .892 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig. มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความประปราย						Sig.
		SS	DF	MS	F		
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.904	3	.301	.830	.481	
	ภายในกลุ่ม	31.936	88	.363			
	รวม	32.840	91				
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.799	3	.266	.840	.475	
	ภายในกลุ่ม	27.876	88	.317			
	รวม	28.675	91				
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.544	3	.515	1.441	.236	
	ภายในกลุ่ม	31.433	88	.357			
	รวม	32.977	91				
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.811	3	.270	.473	.702	
	ภายในกลุ่ม	50.305	88	.572			
	รวม	51.117	91				
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.792	3	.264	.562	.641	
	ภายในกลุ่ม	41.307	88	.469			
	รวม	42.099	91				
6. ด้านการปักธงของผู้นำค้นบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.993	3	.998	2.274	.086	
	ภายในกลุ่ม	38.615	88	.439			
	รวม	41.608	91				
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.833	3	.278	1.037	.380	
	ภายในกลุ่ม	23.568	88	.268			
	รวม	24.401	91				

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ

One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบร่วม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .380 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA					Sig.
		SS	DF	MS	F		
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.690	4	.422	1.180	.325	
	ภายในกลุ่ม	31.150	87	.358			
	รวม	32.840	91				
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.201	4	.800	2.733	.084	
	ภายในกลุ่ม	25.474	87	.293			
	รวม	28.675	91				
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.567	4	.392	1.085	.369	
	ภายในกลุ่ม	31.410	87	.361			
	รวม	32.977	91				
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.310	4	.577	1.029	.397	
	ภายในกลุ่ม	48.807	87	.561			
	รวม	51.117	91				
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.907	4	.477	1.032	.395	
	ภายในกลุ่ม	40.192	87	.462			
	รวม	42.099	91				

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความ แปรปรวน						Sig.
		SS	DF	MS	F		
6. ด้านการปกคลองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.477 40.131 41.608	4 87 91	.369 .461	.801	.520	
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.496 22.905 24.401	4 87 91	.374 .263	1.421	.234	

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ ด้วยค่าสถิติ One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนท. โดยรวม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .234 ซึ่งมีมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig. มีมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอักษาราชนาการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความประปราย	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.548 32.291 32.840	3 88 91	.183 .367	.498	.685
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.216 28.459 28.675	3 88 91	.072 .323	.222	.881
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.485 32.493 32.977	3 88 91	.162 .369	.438	.727
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.275 49.841 51.117	3 88 91	.425 .566	.750	.525
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.459 41.640 42.099	3 88 91	.153 .473	.323	.809
6. ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.897 40.711 41.608	3 88 91	.299 .463	.647	.587
	โดยรวม	.303 24.098 24.401	3 88 91	.101 .274	.368	.776

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอักษาราชนาการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้วยค่าสถิติ One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .776 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA			F	Sig.
		SS	DF	MS		
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.413	5	.683	1.995	.087
	ภายในกลุ่ม	29.427	86	.342		
	รวม	32.840	91			
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.027	5	.405	1.308	.268
	ภายในกลุ่ม	26.648	86	.310		
	รวม	28.675	91			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.809	5	.362	.998	.424
	ภายในกลุ่ม	31.169	86	.362		
	รวม	32.977	91			
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.079	5	.816	1.491	.201
	ภายในกลุ่ม	47.038	86	.547		
	รวม	51.117	91			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.311	5	.662	1.468	.209
	ภายในกลุ่ม	38.787	86	.451		
	รวม	42.099	91			

ตาราง 17 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
6. ด้านการปกคล้องของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.056 39.552 41.608	5 86 91	.411 .460	.894	.489
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.851 22.550 24.401	5 86 91	.370 .262	1.412	.228

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง ด้วยค่าสถิติ One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนวจ โดยรวม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .228 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ	แหล่งความ ประปราย	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.594	6	.099	.261	.953
	ภายในกลุ่ม	32.245	85	.379		
	รวม	32.840	91			
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.339	6	.057	.170	.984
	ภายในกลุ่ม	28.336	85	.333		
	รวม	28.675	91			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.991	6	.165	.439	.851
	ภายในกลุ่ม	31.986	85	.376		
	รวม	32.977	91			
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.420	6	.237	.405	.874
	ภายในกลุ่ม	49.696	85	.585		
	รวม	51.117	91			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.384	6	.231	.481	.820
	ภายในกลุ่ม	40.175	85	.479		
	รวม	42.099	91			
6. ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.062	6	.177	.371	.895
	ภายในกลุ่ม	40.546	85	.477		
	รวม	41.608	91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.348	6	.058	.205	.974
	ภายในกลุ่ม	24.053	85	.283		
	รวม	24.401	91			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้วยค่าสถิติ One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนว่า โดยรวม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .974 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทุกด้านไม่ต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.149	4	1.037	3.145	.068
	ภายในกลุ่ม	28.691	87	.330		
	รวม	32.840	91			
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.041	4	.260	.819	.516
	ภายในกลุ่ม	27.634	87	.318		
	รวม	28.675	91			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.965	4	.491	1.378	.248
	ภายในกลุ่ม	31.013	87	.356		
	รวม	32.977	91			
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.122	4	.780	1.415	.236
	ภายในกลุ่ม	47.995	87	.552		
	รวม	51.117	91			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.495	4	.374	.801	.528
	ภายในกลุ่ม	40.603	87	.467		
	รวม	42.099	91			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ ของข้าราชการธุรการ	ข้อความ ที่มีผลต่อความ ประพฤติ	ผลลัพธ์ทางสถิติ		MS	F	Sig.
		SS	DF			
6. ด้านการปักครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.899	4	.225	.480	.750
	ภายในกลุ่ม	40.709	87	.468		
	รวม	41.608	91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.511	4	.378	1.436	.229
	ภายในกลุ่ม	22.890	87	.263		
	รวม	24.401	91			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบร่วม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .229 ซึ่งมีมากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ตาราง 20 เมริยบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ	แหล่งความ ประปรวน						Sig.
		SS	DF	MS	F		
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.894	7	.271	.734	.643	
	ภายในกลุ่ม	30.946	84	.368			
	รวม	32.840	91				
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.764	7	.395	1.280	.270	
	ภายในกลุ่ม	25.911	84	.308			
	รวม	28.675	91				
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.419	7	.346	.950	.473	
	ภายในกลุ่ม	30.558	84	.364			
	รวม	32.977	91				
4. ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.889	7	.698	1.269	.276	
	ภายในกลุ่ม	46.228	84	.550			
	รวม	51.117	91				
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.564	7	.795	1.828	.092	
	ภายในกลุ่ม	36.534	84	.435			
	รวม	42.099	91				
6. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.772	7	.253	.534	.807	
	ภายในกลุ่ม	39.836	84	.474			
	รวม	41.608	91				
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.013	7	.288	1.079	.384	
	ภายในกลุ่ม	22.388	84	.267			
	รวม	24.4	91				

จากตาราง 20 ผลการเบริยบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ

One - Way ANOVA F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวม ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .384 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทั้ง 6 ด้าน ค่า Sig. มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์และประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาพระนครศรีอยุธยา ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน มาวิเคราะห์ โดยค้าน ที่ผู้วิจัยเลือกมาทำแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถาม โดยพบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสังเคราะห์แนวคิด ที่ปรากฏในเนื้อหาของการสัมภาษณ์ พบร่วมกัน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารองค์กร

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารองค์กร จากแบบสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารควรมีการเงี้ยนนโยบายและแผนงานในการบริหารสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการลงลายมือชื่อรับทราบ ทุกครั้ง (ผู้ทรงคุณวุฒิกันที่ 1, 2, 3, 4, 5) ควรมีการจัดการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด (ผู้ทรงคุณวุฒิกันที่ 1, 2, 3, 5, 7) ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟัง ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทุกคนอย่างเสมอภาค และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิกันที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) ควรมีการแบ่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน และมอบหมายงานที่จะปฏิบัติให้ทั่วถึงทุกคน ไม่ควร เลือกปฏิบัติเฉพาะบางคนและให้มีความหมายสมกับงานที่มอบหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิกันที่ 1, 3, 4, 5) ผู้บริหารควรให้โอกาสข้าราชการธุรการทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถของตนต่องานที่ปฏิบัติ

อย่างเท่าเทียมกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7) และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการ ธุรการทุกคนมีส่วนร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ต่าง ๆ ของสำนักงานอัจฉริยะในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาร่วมกัน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3, 5, 6)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากแบบสัมภาษณ์ คือ ควรจัดสถานที่ทำงานของสำนักงานอัจฉริยะในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมแก่การทำงาน เช่น จัดแสงสว่าง ให้เพียงพอ ห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสม มีห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการมีสุขอนามัยที่ดีของข้าราชการธุรการทุกคน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ของสำนักงานให้ร่มรื่นและน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ และปูพื้นสนามหญ้าบริเวณสนาม และมีการวางระบบคูและสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีตลอดเวลา (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 3, 5, 6) สำนักงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้ (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) สำนักงานควรมีการจัดระเบียบที่ทำงานให้แยกเป็นสัดส่วน ที่เหมาะสม และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 3, 4, 5, 6) สำนักงานควรจัดห้องทำงาน ที่นั่งในห้องทำงาน ให้มีโต๊ะ เก้าอี้ ให้มีความเหมาะสม กว้างขวาง ไม่แออัด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีแก่การปฏิบัติงาน (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7) สำนักงานควรมีระบบการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการธุรการที่มาปฏิบัติหน้าที่ และควรดำเนินการซ่อมแซมกล้องโทรทัศน์วงจรปิดในสำนักงานให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3, 4, 5, 7)

ผู้จัดฯได้นำแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ ทั้ง 7 คน ให้ไว มาสรุปเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัจฉริยะในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัจฉริยะในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร มีดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการแจ้งนโยบายและแผนงานในการบริหารสำนักงานให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการลงลายมือชื่อรับทราบ
2. ควรมีการจัดการประชุมหรือปรึกษากันการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
3. ผู้บริหารควรเปิดใจที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการทุกคนอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

4. ควรมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมอบหมายงานที่จะปฏิบัติให้ทั่วถึงทุกคน ไม่ควรเดือกดูปฏิบัติเฉพาะบางคนและให้มีความเห็นชอบกันที่มอบหมาย

5. ผู้บริหารควรให้โอกาสข้าราชการธุรการทุกคน ได้แสดงความรู้ความสามารถของตน ต่องานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการธุรการทุกคนมีร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสำนักงานร่วมกัน

แนวทางที่ 2 การเสริมสร้างชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1. จัดสถานที่ทำงานของสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสม แก่การทำงาน เช่น จัดแสงสว่างให้เพียงพอ ห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสม มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการมีสุขอนามัยที่ดี

2. การปรับปรุงภูมิทัศน์ของสำนักงาน ให้ร่มรื่นและน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้และปูพื้นสนามหญ้าบริเวณสนาม และมีการวางระบบคูลเลสสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีตลอดเวลา

3. สำนักงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

4. สำนักงานควรมีการจัดระเบียบที่ทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม และมีการถ่ายเทอาภารที่ดี

5. สำนักงานควรจัดห้องทำงานที่นั่งในห้องทำงาน ให้มีโต๊ะเก้าอี้ ให้มีความเหมาะสม กว้างขวาง ไม่แออัด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีแก่การปฏิบัติงาน

6. สำนักงานควรมีระบบการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการธุรการที่มาปฏิบัติหน้าที่ และควรดำเนินการซ่อมแซมกล้องโทรทัศน์วงจรปิดในสำนักงานให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกรา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษา แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการใน พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชาชน คือ ข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ การทดสอบ (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ด้วย F - test และใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการชูรกราดำเนินการสำนักงานอัยการของแต่ละสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน โดยมีวิธีการเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลตามวัตถุประสงค์การ วิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการชูรกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 ส่วนใหญ่อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 สถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 ตำแหน่งนักขัคการงานทั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ระดับตำแหน่งปัจจันติกา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 ระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ) 1 ปี - 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

2. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีสวัสดิการค่าวัสดุพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความมั่นคงของหน่วยงาน รองลงมาคือ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และน้อยที่สุดคือ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อมีโอกาส รองลงมาคือ พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน

2.4 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน รองลงมาคือ มีนโยบายและ

แผนงานในการบริหารที่ชัดเจน และน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

2.5 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พนบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วนมีการถ่ายเทอาภากดิ หมายแก่ การปฏิบัติงาน

2.6 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา พนบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พนบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมำเสมอ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.2 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.3 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.4 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.5 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งแต่ก็ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.6 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับตำแหน่งแต่ก็ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.7 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3.8 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

4.1 ด้านการบริหารองค์กร

4.1.1 ผู้บริหารควรมีการแจ้งนโยบายและแผนงานในการบริหารสำนักงานให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการลงลายมือชื่อรับทราบ

4.1.2 ควรมีการจัดการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรกรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำกับคิดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

4.1.3 ผู้บริหารควรเปิดใจที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรกรทุกคนอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

4.1.4 ควรมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมอบหมายงานที่จะปฏิบัติให้ทั่วถึงทุกคน ไม่ว่าจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางคนและให้มีความหมายสนับสนุนที่มอบหมาย

4.1.5 ผู้บริหารควรให้โอกาสข้าราชการธุรกรทุกคน ได้แสดงความรู้ความสามารถของตนต่องานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

4.1.6 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการธุรกรทุกคนมีร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระบุเป้าหมาย ข้อบังคับ และกฎหมายต่าง ๆ ของสำนักงานร่วมกัน

4.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.1 จัดสถานที่ทำงานของสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสม แก่การทำงาน เช่น จัดแสงสว่างให้เพียงพอ ห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสม มีห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการมีสุขอนามัยที่ดี

4.2.2 การปรับปรุงภูมิทัศน์ของสำนักงานให้ร่มรื่นและน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้และปูพื้นสนามหญ้าบริเวณสนาม และมีการวางระบบคูแลสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีตลอดเวลา

4.2.3 สำนักงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

4.2.4 สำนักงานควรมีการจัดระเบียบที่ทำงาน แยกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี

4.2.5 สำนักงานควรจัดห้องทำงาน ที่นั่งในห้องทำงาน ให้มีโต๊ะ เก้าอี้ ให้มีความเหมาะสม กว้างขวาง ไม่แออัด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีแก่การปฏิบัติงาน

4.2.6 สำนักงานควรมีระบบการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการธุรการที่มาปฏิบัติหน้าที่ และควรดำเนินการซ่อมแซมกล้องโทรทัศน์วงจรปิดในสำนักงานให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิจัย พบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปักธงของผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาต่ำ คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความตระหนักถึงภารกิจหลักของหน่วยงาน มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย น้อมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเห็นว่า

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา รอดนวล (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ อำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจนครบาล ภาค 1 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานอัยการเป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม ดังนั้น ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกคนจึงมีความรู้สึก เชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้าราชการธุรการมีความผูกพันต่องค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความประณานะและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป และสามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย น้อมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรันันท์

เนื่องนรา (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโถะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการร่วมงานหรือมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี โดยทุกคนพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำเร็จไปได้ด้วยดี

1.3 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิตา ปืนทองคำ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยานาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยานาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อันดับที่สาม คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อหน้างาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมอบหมายงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหาร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระบุเป็นอย่างไร ไม่สามารถใช้สิทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วย ความเต็มอყาค มีการจัดสายงานการบังคับบัญชาของสำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการนิเทศ ติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ได้ทำการศึกษาข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพญาไท จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพญาไท จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานุตรค่าเช่าบ้านเหมาะสม มีสิทธิการลาและวันหยุดเชือดยกอย่างเหมาะสม

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชูรกร่างสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา คำแดง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครุฑ์ที่มีต่อข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสิริรัตนาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บังคับบัญชา และ ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร ผู้ต้องแบนสอบตามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการชูรกร่าง โดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลสำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดี ต่อสุขอนามัย และปราศจากมลพิษและสิ่งรบกวนต่างๆ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทดี ห้องทำงาน มีโต๊ะ เก้าอี้ที่สะอาดสวยงาม ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อุปกรณ์ เช่น เฟอร์นิเจอร์ ผู้เข้ามาใช้งานสามารถเข้ามาใช้งาน

1.6 ด้านการบริหารองค์กร จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอีกการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนาดนต์ ผ่อง窗ะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานอีกการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระบุยืน ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสำนักงานอีกการสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอีกการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอีกการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการป้องกันของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ทำการศึกษาข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เบริญเทียบข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเบริญเทียบ พบว่า ข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีข้อมูลและกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเบริญเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรศักดิ์ สุขคำเม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศและระดับเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลีนา สุไรมาน (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสสรพารพีนที่กรุงเทพมหานคร 22 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสถานภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสสรพารพีนที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่เป็นอุปสรรคขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอักษารในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถึงแม้ว่า ข้าราชการธุรการจะมีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอักษารในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการวิเคราะห์ พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงเห็นว่า การที่จะทำให้ ข้าราชการธุรการสำนักงานอักษารในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการพัฒนาคิดขึ้นต้องอาศัยเทคโนโลยีที่หลากหลายที่เป็นการเสริมสร้างให้ ข้าราชการธุรการสำนักงานอักษารในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของล็อก (Locke) (อ้างถึงใน ชลัมพล สิงห์โน้น, 2559, หน้า 25 - 27) ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทุบกับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กร จะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กร จงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ได้แก่ ด้านองค์กร และการจัดการ หรือการบริหารนโยบายและการจัดการหรือการบริหารองค์กรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางแผนนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจ

และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และด้านสถานภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับ โชคมา ชุวงศ์วัฒน์ (อ้างถึงในวิศวกรรม จดลักษณะ, 2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือ ซึ่งกันและกัน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสะดวกสบาย และความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (อ้างถึงใน รุ่งทิวา วินูตพันธ์, 2562, หน้า 19 - 20) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ ในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ ต้องตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชา ต้องหาทางกระตุนให้เกิดการทำงานด้วย ความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง การมีสวัสดิการที่ดีหรือผลประโยชน์ ก็สำคัญต่าง ๆ ที่มีให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างปกติ เช่น การจัดที่พักอาศัย ช่วยค่า เดินเรียนบุตร สมการณ์ออมทรัพย์ วันหยุดพิเศษ ฯลฯ สวัสดิการจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การช่วยเหลือที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์การคือคนที่โกรธชิด และเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เขา ขัดปดเป่าความเดือดร้อนของคนในองค์การได้ จะทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิด ขวัญและกำลังใจ มีความจริงรักภักดีต่องค์การ เพราะเขาได้รับการบำบัดจากองค์การที่เขาอาศัยอยู่ หรือสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำพอเพียง เครื่องมือ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เพราะ พนักงานทุกคนย่อมต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานที่มีอุปกรณ์ในการทำงาน พร้อมผลงานที่ย่อมออกมาก่อนย่างมีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจของพนักงานก็ดีด้วย ซึ่งผู้วิจัยเห็น ว่าแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอธิการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้จำกัดให้ข้อมูลสำหรับมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอธิการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาให้สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องควรนำมาปฏิบัติ 2 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ผู้บริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจะหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทุกด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป เพราะการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งถ้าบุคคลหรือกลุ่มนบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การ ดังนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะความจำเป็นที่ข้าราชการธุรการต้องการปรับเพิ่มรายได้ให้เพียงพอ กับภาวะค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ดังนั้นสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการเสนอปรับฐานรายได้ให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะค่าครองชีพ ดังกล่าว เพื่อเป็นการเพิ่มระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้สูงขึ้นต่อไป

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาบางคนยังขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ จึงทำให้

ขาดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าข้าราชการธุรการมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงาน ย่อมทำให้ผลงานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลไม่สามารถทำงานตามลำพังคนเดียวได้ ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไปการทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่มทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ เพื่อสร้างความสร้างความสามัคคี และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านการบริหารองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียน ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยขอบคุณมาก ระเบียน คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสื่อมเสีย ซึ่งเกียรติแห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพราะระเบียนข้อบังคับขององค์การมีผลให้เกิดการควบคุมความประพฤติของบุคคล และจะเป็นการเสริมสร้างความเชื่อใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการทุกคนมีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียน ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรในระดับต่าง ๆ ต่อไป

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังมีการจัดระเบียบของสำนักงานที่ยังไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังนั้น สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำพอดเพียง เครื่องมือ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการความสะอาดของสถาบันในการปฏิบัติงาน การที่สำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมการทำงาน ผลงานปฏิบัติ ออกมาก็ย่อมมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการดีด้วย

1.6 ด้านการปักธงของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปักธงของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบบริหารองค์กรที่ดี แต่ยังขาดการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง และผู้บังคับบัญชาของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้น ดังนั้นควรจะขยายเขตพื้นที่ที่จะศึกษาให้ครอบคลุมสำนักงานอัยการในทุกพื้นที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางความคิดเห็น และผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บราณุกروم

Graduate School ARU.

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ เนื่องประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คุวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ.

กอบกาญจน์ เหรียญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา
จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการการตลาด, มหาวิทยาลัยสยาม.

กัญญาณัฐ ปีเนกย. (2559). การศึกษาเบื้องจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กาญจนา แก้วเทพ. (2541). การวิเคราะห์สื่อ : แนวคิดและเทคนิค. กรุงเทพฯ : อินฟินิตี้เพรส.

เกียรติกุล พลเยี่ยม. (2556). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กร
บริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จรศักดิ์ สุขคำมี (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จำรัส แสนตืบคำ. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำนาจเจริญ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จิรันันท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำนาจศาลตีช่อง จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนรภा.

ชฎา อินทร์รักษ์. (2561). ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศิลปากร การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ขนาการต์ พ่องຄະ. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลพญาไท. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชลัมพล สิงห์โสม. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจนครบาลอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิวาสราชนครศรีธรรมราช.
- ทศพร จิรกิจวิญญา. (2556). การศึกษาคุณภาพเชิงคุณภาพในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอุดสาಹกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญญ์ญา อ่อนคง. (2553). พฤติกรรมการซ้อมภาพยนตร์ การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อ กิจกรรม Starpics ฟุตพิท For Film ของนักศึกษาในเบตอกทม. การค้นคว้าอิสระ นิเทศศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์การตลาด, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี ตำรวจนครบาลพญาไท จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชน ศรีสะอด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อุรุวิชาสาส์น.
- ปรมะ สาระเวทิน. (2533). หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปริยาร พงศ์ศอนุตร ใจจันทร์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อสารมวลชน.
- ปุณณวิช แก้วล้อม. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย กรุงเทพ.
- พხเยาว์ หมออเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุสังกัดกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษากองระบบและการศึกษาตามอัชญาศัย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พัชรี ชุมกุคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เมกกรอ-ชิล.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- รุ่งทิวา วิญูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลีนา สุไรมาน. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสุรพร ผู้ที่กรุงเทพมหานคร 22. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรารณ เพิ่มทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจตร อาวงศุล. (2542). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสิฐ คงอ้อมกลาง. (2561). แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิตา ปืนทองคำ. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
 ______. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ______. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโชค ประยูรวงศ์. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเดินทางรถท่องจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สมบัติ ปัญญาจิรพงษ์. (2556). ข้อเสนอแนะกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการบังคับชัยແດນຈันทบุรี และตราด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). คู่มือสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย และการบังคับคดีจังหวัด. สำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพฯ : ผู้ดูแล.
- ______. (2564ก). เกี่ยวกับองค์กร นโยบาย และแผนการบริหาร. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2564 จาก, <https://www2.ago.go.th/index.php/about/manage>.
- ______. (2564ข). เกี่ยวกับองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2564 จาก, <https://www2.ago.go.th/index.php/about/vission>.
- สุนทรี พัชรพันธ์. (2553). ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เสนาะ ติยาเวช. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชา คำแดง. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน สิริรัตนธรรม 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.
- อภิชัย ลิขิตปัญญา沃ฒน์. (2554, มิถุนายน). ข้อเสนอแนะกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมเวลาโลร์ว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สารสารคุณศาสตร์อุตสาหกรรม, 10(3), 75-84.
- อรัญญรพี ปัญญาคุณภรณ์. (2557). ข้อเสนอแนะกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาจารี ประจวนเหมา. (2558). กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานสูงสุดจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อ.เงินป่าลวงแดง จังหวัดระยอง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อาทิตยา รองนวล. (2560). ข้อเสนอแนะกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจนครบาลภาค 1. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อารยา แป๊ะป่อง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลม. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อุมาพร บุญหงส์. (2559). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยกระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการ รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) : กรณีศึกษานักบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจ เอกอุปราชมหานคร. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale.** New York : Wiley and Son.

ภาคผนวก

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ที่ ขว.๐๖๒๙/๑ ๑๒๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาครธน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี นักศึกษาคณะบริโภคฯ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่า่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงโปรดขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มตามที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(๖๐๐๔.๘๗๔๔ ๒๐๖๕)
๒๓ ก.พ. ๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๑๖๒๙.๔ / ๑๒๙

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีวักด์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มตามที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นายพัฒนา พุ่มครีวักด์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผศ.ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย



ที่ อว.๐๖๒๙.๙ / ๑ ๗๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกลิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีวิกิตต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่า่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มตามที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ของ นายพัฒนา พุ่มครีวิกิตต์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวกฯ

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC จากผู้เชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) และว่าประเมินผลเครื่องมือดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร		

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

$$\begin{aligned} IOC &= \text{ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสอบถาม} \\ \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ตารางวิเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ (จำนวน 3 ท่าน)
แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างชีวญี่ปุ่นและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย นายพัฒนา พุ่มครีภักดี นักศึกษา หลักสูตรรู้ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวรู้ประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 1/63 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อชีวญี่ปุ่นและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
1	องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
4	มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลค่าการศึกษาบุตร ค่าเข้าบ้านเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5	ได้รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
6	มีความมั่นคงต่อหน่วยงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
7	มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
8	มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
9	สามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวและคนรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
10	มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
11	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานกันอย่างดี สร้างผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
12	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อขัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)						
13	พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
14	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ดี	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
15	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารองค์กร						
16	มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
17	มีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
19	องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
20	มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
21	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัยและปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
22	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อ้างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
23	สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีการถ่ายเทาการดี หมายแก่การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
24	มีห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะอาดสวยงาม	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
25	สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการป้องรังของผู้บังคับบัญชา						
26	การจัดรายงานการบังคับบัญชาขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
27	ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
28	ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่สู่ผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
29	ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานมีการนิเทศติดตามอย่างให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
30	ผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ของผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of objective congruence) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

$$\text{แทนค่า IOC} = \frac{30}{30}$$

$$= 1.00$$

ภาคผนวกค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



16/๑

สำนักงานอัยการซึ่งมีอธิบดีฯ ทรง
รับที่ ๑๖๘๙/๒๕๖๔
วันที่ - ๑ มิ. ๖๔๖๔
เวลา ๐๙.๐๐

ท. จว. ๑๖๖๙/๒๕๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมหลักฐานเพื่อหาคนหายเครื่องมือที่ใช้ในการทำกรกันคันค้าอิสระ
เรียน อัยการจังหวัดอ่างทอง

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีวากต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิธีประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นค้นค้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการสืบสิ่งหลักฐานและกล่าวถึงใน การปฏิบัติงานของข้าราชการกรรชกร
สำนักงานขัยการในที่นี้ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นค้นค้าอิสระ
คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานอัยการ
ในพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในหน่วยงาน ที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อตัวเป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ
ทำการค้นค้นค้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษา
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินสมบูรณ์ในการทำการค้นค้นค้าอิสระครั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ไฟรับไฟฟ้ากรุงเทพฯ.

๑๖/๖๙

บัญชีลงความเห็นเดียวกัน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(นายเจษฎา รักวนิชย์)
ผู้จัดการผู้เชื้อราชย สำนักงานอัยการภาค ๑
รักษากฎหมายในที่นี้ที่ จังหวัดอ่างทอง
บัณฑิตวิทยาลัย

- ๑ มิ. ๖๔๖๔
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๗๙-๖๐๘๘



สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดอ่างทอง
เลขที่ 83/9565
วันที่ 3 มิถุนายน 2565
เวลา 13.07 น.

ที่ อา ๑๖๒๙/๑๗๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีติพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอ่างทอง

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีวิกก์ นักศึกษาคณะบริโภคไทย หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าราชการ” สำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานอัยการในพื้นที่ซึ่งหัวหน้าที่อยู่ในหน่วยงาน ที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

ส่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอบอกพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ขอรับ

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- ไม่ทราบโดยทั่วไป
- ดำเนินการร่วม

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

(นางอุษา สัมภារ)
ผู้อำนวยการ สำนักอันวุฒิการ
ท.ม. ๗.๗.๘

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. ๐-๘๑๗๒-๒๐๘๘

คอมบินเดชันที่วิทยาลัย

๑๔๘
นายอุษา สัมภาร

ศ.ม.ส.น.ก.๑๔๘

(นางสาวอรุณรัตน์ บัวบาน)

ข้อความ: สำหรับเจ้าหน้าที่ฯ ทราบ

กิจกรรมให้ท่านเห็นถึงขั้นตอนการจัดทำเอกสาร

และครอบครัวจังหวัดอ่างทอง ป.๑๐



ที่ อว.๐๖๒๙.๙ / ๑๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอ่างทอง

ด้วย นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างข้อมูลและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในหน่วยงาน ที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๔๐๘๓

นางสาวราษฎร์สุว
นางสาว..... บัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ๆ ก็ตาม จะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกรักษาหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิม ไม่ว่า จะเอารวบก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นของ แบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00

เกณฑ์การแปลง

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง
เกณฑ์การแปลงความเชื่อมั่น มีดังนี้

0.00 - 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 - 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 - 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Cronbach's alpha coefficient: α) มีดังนี้

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	4.27	.583	30
ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.13	.571	30
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	.571	30
มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม	4.13	.681	30
ได้รับสิทธิในการลา วันหยุดชดเชยอย่างเหมาะสม	4.27	.583	30
มีความมั่นคงของหน่วยงาน	4.53	.507	30
มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.50	.630	30
มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	4.40	.621	30
สามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวและคนรอบข้าง	4.50	.509	30
มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงาน	4.67	.479	30
เพื่อร่วมงานมีการประสานงานกันอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี	4.30	.535	30
เพื่อร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.30	.596	30
พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมด้วย ความสามัคคี และยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น	4.50	.572	30
เพื่อร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อมีโอกาส	4.27	.521	30
มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจน	4.40	.563	30
มีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ	4.07	.640	30
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	3.80	.714	30
องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน	4.17	.648	30
	4.13	.681	30

	Mean	Std.	N
	Deviation		
มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆ ขององค์กร	3.93	.785	30
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อ สุขอนามัย และปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ	3.77	.935	30
หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อ้างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เป็นอย่างดี	3.60	.770	30
สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วนมีการถ่ายเทอกำกิด เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3.57	.935	30
มีห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะอาดสวยงาม	3.57	.817	30
สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.80	.761	30
การจัดสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชา	4.10	.607	30
ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและ ระเบียบ	4.23	.430	30
ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	4.30	.535	30
ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานมีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และ เสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.27	.583	30
ผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.37	.490	30

ภาคผนวก ๑

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๕๙ / ว.๑๖๒

บันทิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพินมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บันทิตวิทยาลัย จึงครรชขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดี ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบันทิตวิทยาลัย

บันทิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๗

บันทิตวิทยาลัย

โทร

โทร



ท. ขว. ๑๐๒๙/๑ ๑๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพันมย์ฯ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีวักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างห่วงโซ่และกำลังใจในการปฎิบัติงานของข้าราชการสู่การสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ พศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเครื่องขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๗

วันที่ออกเอกสาร ๔ วันที่แล้ว
ลงวันที่...
ผู้ลงนาม... ๒๖



ที่ อว. ๐๙๒๙.๙ /ว ๑๖๒

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างชั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ พศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บันทึกวิทยาลัย จึงครรชขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๔๕๓๒-๒๑๐๘๗

บันทึกวิทยาลัย
๑๗๐๐๐
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ที่ ยว. ๑๖๒๙.๙ / ก ๑๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๑

ด้วย นายพัฒนา พุ่มคริภกต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างชวัญและทำสังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุกรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ศ.ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

บันทึกทราบไว้แล้ว

ลงวันที่

ลงนาม



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนบริพัฒน์ยังค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค ๑

ด้วย นายพัฒนา พุ่มศรีภักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาธรรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเครื่องขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอบพระคุณมาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๔๓๒-๒๐๘๓

จำนวนเอกสารใช้ไปแล้ว
วันที่ ๒๕๖๕/๐๓/๑๐
หน้าที่ ๒



ท.ว. ๐๗๙.๙/๑๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพันมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ข้อความอุ่นเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคือแรงงานภาค ๑

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีภัติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างชั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเครื่องความอุ่นเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๙

นายไชยวัฒน์ ไชยวัฒน์

ผู้ช่วยคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ที่ จว. ๐๖๒๙.๙ / ๑๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายพัฒนา พุ่มครีกัตติ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
คือ ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในกรณีนักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้
ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงไตร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้
นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้นนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๗

จังหวัดกาฬสินธุ์

จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเทศไทย ๔๖๐๐๐

ภาคผนวก ณ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - 1.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น
 - 2.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.4 ด้านการบริหารองค์กร จำนวน 5 ข้อ
 - 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.6 ด้านการป้องรักของผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
 3. ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องในการเป็นตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นอย่างไร แล้วทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หากท่านไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบในทางลบใด ๆ ต่อท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่เป็นคุณค่าต่อการหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอกราบขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำนี้ลง โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

 ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ดูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

 เจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร

6. ระดับตำแหน่ง

 ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ ชำนาญงาน ชำนาญการ อาชูโส ชำนาญการพิเศษ เซี่ยงไฮ้

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ)

 1 - 5 ปี 6 ปี - 10 ปี 11 ปี - 15 ปี 16 ปี - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือน

 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท 35,001 - 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงาน

อัตราในการพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง : ให้ท่านประเมินระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุการสำนักงานอัตราในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามระดับและความหมาย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ข้อบัญญัติและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
1	องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
2	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้านเหมาะสม					
5	ได้รับสิทธิการลา วันหยุดเชิดชัยอย่างเหมาะสม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
6	มีความมั่นคงของหน่วยงาน					
7	มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ชั้นและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)						
8	มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่					
9	สามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวและคนรอบข้าง					
10	มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
11	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานกันอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จไปได้ด้วยดี					
12	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
13	พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคีและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น					
14	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี					
15	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เมื่อมีโอกาส					
ด้านการบริหารองค์กร						
16	มีนโยบายและแผนงานในการบริหารที่ชัดเจน					
17	มีการประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงาน					
19	องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน					
20	มีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ประเมิน ข้อบังคับ และกฎหมายที่ต่างๆ ขององค์กร					

ข้อที่	ข้อความ	ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
21	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจาก สิ่งรบกวนต่าง ๆ					
22	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ย่าง เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เป็นอย่างดี					
23	สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
24	มีห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะอาดสวยงาม					
25	สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
ด้านการปกป้องของผู้บังคับบัญชา						
26	การจัดรายงานการบังคับบัญชาขององค์กร ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ของผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ					
27	ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอน ของกฎหมายและระเบียบ					
28	ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ด้วยความเสมอภาค					
29	ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ					
30	ผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

ผู้วัยชราของพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ช
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Graduate School ARU.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครุกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยปักป้ายลงสิทธิผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีสิทธิจะตอบรับหรือปฏิเสธในการให้ข้อมูลที่ประสงค์หรืออาจได้รับผลกระทบ การเข้าร่วมในการวิจัย เป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยในขณะสัมภาษณ์มีการขออนุญาตในการบันทึกเทปอัดเสียง หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูล สามารถถูกตัดสัมภาษณ์ได้

ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทราบว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่จะเข้าถึงข้อมูลได้ และข้อมูลจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น การรายงานผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวมและจะดำเนินการด้วยความระมัดระวัง รักภูมิไม่มีการอ้างอิงถึงชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิลงในเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ก่อนได้รับอนุญาต

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) โดยการกำหนดแนวคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามลำดับข้อคำถามที่เตรียมไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด โดยกำหนดแนวทางตามกรอบแนวคิด และจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อทำให้ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุกราสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

**เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

ตอนที่ 1 : ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่.....
สัมภาษณ์วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

**ตอนที่ 2 : แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน
6 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติอบแต่งและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการบริหารองค์กร 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
6) ด้านการปักครองของผู้บังคับบัญชา เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วพบว่า ด้านการบริหารองค์กร และด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเป็นปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยได้นำมา
กำหนดเป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
การบริหาร ได้เสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป**

1. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารองค์กร ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

1.1 ความชัดเจนของนโยบายและแผนงานในการบริหารสำนักงานอัยการในพื้นที่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....
.....
.....
.....
.....

1.2 การประชุมหรือปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการมีส่วนร่วมเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ข้าราชการธุรการมีร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ต่างๆ ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

2.1 สำนักงานอธิการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสภาพแวดล้อม ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัยและปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ

.....
.....
.....
.....

2.2 สำนักงานอธิการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อ่ายเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เป็นอย่างดี

.....
.....
.....
.....

2.3 สำนักงานอธิการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดระเบียบ แยกเป็น สัดส่วนมีการถ่ายเทอากาศดี เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....

2.4 สำนักงานอธิการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีห้องทำงาน โถะ เก้าอี้ ที่สะอาดสวยงาม

.....
.....
.....
.....

2.5 สำนักงานขึ้นการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความปลอดภัยต่อชีวิตและ ทรัพย์สินของข้าราชการครุภารกิจ

.....
.....
.....
.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	พัฒนา พุ่มศรีภักดี
วันเดือนปีเกิด	21 มกราคม พ.ศ. 2519
ที่อยู่	176 หมู่ 6 ตำบลไผ่ลิง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการภาค 1 ตำบลคลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการทำงาน	สำนักงานอัยการภาค 1 (พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดช่องลม
พ.ศ. 2535	อาชีวศึกษา ป.มา จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางซ้ายวิทยา
พ.ศ. 2550	อาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2557	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพฯ 4 เขตมีนบุรี
พ.ศ. 2565	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี
	วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา