

ปัจจัยในการทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้
Factors Affecting the Morale of Personnel in the Office of the
Attorney General, Southern Bangkok Building

สุวษา นาคบุตร* และ ศรัณย์ ฐิตารีย์**
Suwasa Nakbut* and Saran Thitaree**

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐสมัยใหม่

*Master of Public Administration (Modern Public Management)

**อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐสมัยใหม่

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

** Faculty of Humanities and Social Sciences Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Corresponding Author: สุวษา นาคบุตร

อีเมล: nak.suwasa@gmail.com

บทความวิจัย

วันที่รับบทความ: 24 เมษายน 2567 วันที่แก้ไขบทความ: 5 กรกฎาคม 2567 วันที่ตอบรับบทความ: 18 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ 2) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ และ 4) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

- ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
- ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก
- ปัจจัยด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพฯ ได้ พบว่าปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือบุคลากรมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจึงต่างคนต่างทำงาน รองลงมาคือระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือกันจึงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการสูงสุด, อาคารกรุงเทพฯ ได้

Abstract

This quantitative research aimed to 1) investigate the factors levels that cause morale among personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building, 2) investigate the morale levels among personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building, 3) examine the relationship between factors that affected morale among personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building, and 4) study the problems and recommendations concerning work performance among personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building. The sample group comprised 144 Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building personnel. The data collection tool was a questionnaire Factors Affecting the Morale of Personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building. The statistical analysis methods included percentages, means, standard deviations, and correlations.

The research findings were as follows:

1. The level of factors that cause morale and morale in the work of the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building, overall, agree at a high level.

2. Overall level of morale and morale in the performance of personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building. There is a high level of morale.

3. The factor in techniques for building human relations had a significantly high positive correlation, followed by the characteristics of superiors towards subordinates. The characteristics of good supervisors and factors regarding employee-centered leadership and the relationship between employees and administrative power showed a high level of positive correlation with the morale of personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building at a statistical significance level of 0.01.

4. The most common problems and recommendations regarding work performance among personnel in the Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building included differences in opinions leading to different work approaches, followed by a lack of mutual assistance among colleagues resulting in reduced enthusiasm for work.

Keywords: Morale, Office of the Attorney General, Southern Bangkok Building

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม การรักษาสถาบันประชาธิปไตยของรัฐธรรมนูญ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพื่อสร้างให้สังคมเกิดความเป็นธรรม โดยมี “อัยการสูงสุด” เป็นผู้บังคับบัญชา และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ข้าราชการอัยการ คือ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและข้าราชการตุลาการ คือ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากพนักงานอัยการ นอกจากนี้ยังมีบุคลากรประเภทอื่นๆ เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างจ้างเหมาบริการซึ่งมีอำนาจหน้าที่สนับสนุนงานในด้านตุลาการในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการเช่นเดียวกับข้าราชการตุลาการ ซึ่งทั้งหมดจะเรียกว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอัยการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานอัยการตาม พ.ร.บ. องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 กำหนดให้ องค์กรอัยการประกอบด้วย คณะกรรมการอัยการ อัยการสูงสุด, และพนักงานอัยการอื่นๆ โดยมีสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นๆ อีกทั้งยังถือว่าเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล และให้ข้าราชการฝ่ายอัยการอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563)

อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการตาม พ.ร.บ. องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 พอจะสรุปได้ว่า พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวงกับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องที่ได้กระทำไป ตามหน้าที่ทั้งในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา หรือกรณีคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้อง เกี่ยวกับการที่ได้ทำตามคำสั่งเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการก็ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้ หรือ กรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐ หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีใช้กรณีที่พิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้ คดีที่ราษฎรไม่สามารถฟ้องคดีเองได้เนื่องจากมีกฎหมายห้ามไม่ให้กระทำ เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจ เป็นโจทก์แทนได้ เช่น คดีที่บุตรฟ้องร้องบิดา มารดา ดำเนินการตามความเห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญา เฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ เป็นสำนักงานที่มีเขตท้องที่รับผิดชอบอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทางด้านทิศใต้มีสถานีตำรวจที่อยู่ในเขตอำนาจทั้งหมด 16 สถานีและด้วยสถานที่ตั้งมีลักษณะเป็นแหล่ง เศรษฐกิจที่สำคัญลักษณะสำนวนจึงค่อนข้างมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และมีความเกี่ยวพันกับสังคมและ เศรษฐกิจ ในปัจจุบันสำนวนคดีมีความยากและซับซ้อนมากขึ้น และโดยลักษณะงานจะต้องมีการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลภายนอกไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึง บุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีอีกทั้งลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และความ

ระมัดระวังเป็นอย่างมากเพราะมีความเกี่ยวพันต่อสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ซึ่งการทำงานของบุคลากรอาจกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพของประชาชน บุคลากรจึงอาจเกิดความเครียดจากการทำงานทำให้ทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่องานที่ต้องรับผิดชอบ เพราะฉะนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษเพราะถ้าบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแสดงว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ เพื่อให้ทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอเป็นแนวทางในเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสำนักงาน เป็นการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร และด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานอัยการ ข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ บุคลากรต่างๆ ในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ จำนวน 144 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัย คือลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร และเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิจัย คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจทำตามกฎ ข้อบังคับ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ (questionnaires)

ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า (Index of Congruence) มีดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.00

2. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบด้วยการ Try Out กับอาสาสมัครกลุ่มนักจัดการงานทั่วไป รุ่น 40 จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) รวมทั้งฉบับ ด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่า α เท่ากับ 0.946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานต่างๆในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้โดยนำจดหมายจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาไปประสานงานกับสำนักงานต่างๆในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. หลังจากนั้น ประสานงานกับบุคลากรสำนักงานต่างๆในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ เพื่อจะไปเก็บข้อมูล โดยก่อนแจกแบบสอบถามให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะทำความเข้าใจในข้อความก่อนที่จะให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะทำการจัดเก็บด้วยตัวเอง

3. ระยะเวลาการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้เวลาเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 รวม 2 เดือน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยจำแนกตามสมาชิกแต่ละสำนักงานของสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันจึงคำนวณจำนวนตัวอย่างที่เป็นส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณตามสัดส่วน (อุไรวรรณ มาปะโท, 2550) จนได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอาคารกรุงเทพใต้

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของบุคคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	41.0
หญิง	85	59.0
รวม	144	100.0
อายุ (ปี)		
21ปี-30 ปี	15	10.4
31ปี - 40 ปี	69	47.9
41ปี - 50 ปี	47	32.7
50 ปีขึ้นไป	13	9.0
รวม	144	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	6.9
ปริญญาตรี	81	56.3
ปริญญาโทและสูงกว่า	53	36.8
รวม	144	100.0
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานอัยการ	40	27.8
ข้าราชการตุลาการ	94	65.3
อื่นๆ	10	6.9
รวม	144	100.0
แผนก/กอง		
อาญา	61	42.2
แพ่ง	30	20.7
ยาเสพติด	14	9.7
เศรษฐกิจและทรัพยากร	15	10.3
ศาลสูง	11	7.6
บริหารกลาง	13	9.5
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.0 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 47.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.3 เป็นข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 65.3 อยู่ในแผนก/กองอาญา ร้อยละ 42.2

1. การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

ลำดับ	ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.71	มาก
2	คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน	4.24	0.74	มาก
3	คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี	4.34	0.67	มาก
4	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร	4.27	0.75	มาก
5	เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.22	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

2. การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

ตารางที่ 3 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้

ลำดับ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	4.50	0.57	มาก
2	ด้านมีความผูกพันต่อองค์กร	4.49	0.62	มาก
3	ด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจทำตามกฎ ข้อบังคับ	4.51	0.56	มากที่สุด
4	ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.44	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจทำตามกฎ ข้อบังคับมีขวัญกำลังใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือ ด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันมีขวัญกำลังใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีขวัญกำลังใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรอิสระที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอาคารกรุงเทพใต้

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอาคารกรุงเทพใต้ (Y)	มีความสัมพันธ์
ลักษณะของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา(X ₁)	r =0.836**	ระดับสูง
คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่ง ต่อพนักงาน (X ₂)	r=0.780**	ระดับสูง
คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี (X ₃)	r=0.811**	ระดับสูง
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ อำนาจบริหาร (X ₄)	r=0.717**	ระดับสูง
เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (X ₅)	r=0.908**	ระดับสูงมาก
ผลรวมของตัวแปรอิสระ (X _{รวม})	r=0.438**	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การตรวจสอบสหสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ พบว่า ปัจจัยด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดคือบุคลากรมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจึงต่างคนต่างทำงาน รองลงมาคือระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือกันจึงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี รองลงมา คือ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์

2) ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ในภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจทำตามกฎ ข้อบังคับ รองลงมา คือ ด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ โดยปัจจัยด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหารอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลรวมของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4) ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดคือบุคลากรมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจึงต่างคนต่างทำงาน รองลงมาคือระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือกันจึงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ที่ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ เคารพนับถือ ความรัก ยกย่องกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรจะมองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นหุ่นยนต์หรือเครื่องจักร ต้องไม่คอยจะจับผิดและหาเหตุตำหนิติเตียน สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะท่าทางหรือการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้น ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ ความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองและพัฒนาไป

2. ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน กล่าวคือ ต้องมีความเป็นผู้นำ เห็นคุณค่าของพนักงาน สนใจในความสำเร็จและความทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่างจริงจัง ต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน คือ การช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ สนใจและเห็นคุณค่าของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงของพนักงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบหรือมุ่งแต่ประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว สนใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน เป็นที่พึ่งและเป็นที่ยกย่อง จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเพราะเมื่อมีงานหรือมีข้อสงสัยในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานก็จะรู้สึกว่ามีที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำในการทำงาน

3. ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมพันธ ภูโพบูลย์ (2542) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีหลายรูปแบบ เช่น ผู้บังคับบัญชาแบบนิมนวล ผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งแต่งาน

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีความเข้าใจเรื่องจิตวิทยาและพฤติกรรมของมนุษย์มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆ มีปฏิภาณไหวพริบดีและมีความสามารถในการประสานงาน ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่ อย่างเป็นทางการมากเกินไป มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคงและรับผิดชอบต่อคำสั่งต่างๆ คือเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีธรรมาภิบาล มีคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบในการออกคำสั่ง

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ตีแยว (2544) ได้กล่าวว่า ภายในองค์กร ผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเป็นที่พึ่งผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจให้ปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสาร

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่นๆ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดอำนาจในการบริหารซึ่งจะเป็นสิ่งที่ใช้ในการส่งเสริมและชักนำบุคคลในองค์กรให้มีพฤติกรรมคล้อยตาม

5. ด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยังยุทธ เกษสาคร (2547) ที่ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองทำงานร่วมกันอย่างความรู้สึกที่เหมือนคนในครอบครัว มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน

ผลการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย ด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ ด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ด้านมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจทำตามกฎ ข้อบังคับ ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน

การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้เมื่อพิจารณาด้านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐติกร สังข์รูป (2560) ในประเด็นที่ว่าปัจจัยของการวัดระดับขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ความกระตือรือร้นในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีระเบียบวินัย และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง ผลที่ได้จากการวัดระดับขวัญและกำลังใจจะทำให้ทราบถึงความต้องการความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ความกระตือรือร้นคือ ความตื่นตัวและชวนขวยที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานอื่นเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน ระดับ ลักษณะพฤติกรรม คนที่มีความกระตือรือร้น จะมีลักษณะเป็นคนที่มีความขยันหมั่นเพียร เป็นคนที่มีความรักก้าวหน้า และรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ได้ดีที่สุด วางแผนปรับปรุงงานและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง หาโอกาสในการรับฟังประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมกับบุคคลอื่น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด เต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน สร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน

2. ด้านมีความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ใน ด้านมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวไม่ว่าจะเป็นในด้านสติปัญญาเวลา ตั้งใจที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไปโดยที่ไม่คิดจะเปลี่ยนไปปฏิบัติงานที่อื่นยกพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่รู้จักและไว้วางใจจากบุคคลที่มองมายังองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทกาญจน์ เล้าหะเดช (2545)

ในประเด็นที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กรที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรรู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนุชทองไพบุลย์ (2543) ในประเด็นที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรเป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปรู้สึกว่าการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลากรดีขึ้น

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร คือการสร้างความรักและความภาคภูมิใจให้แก่บุคคลากรในองค์กรให้มีความรักและจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร คือเต็มใจที่จะทำงานและพัฒนาองค์กรและทำทุกวิถีทางที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป คือมีใจที่รักและศรัทธาในองค์กรมีความรู้สึกว่าการทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า มีความสุข และไม่คิดที่จะออกจากองค์กรมีความรู้สึกที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป

3. ด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจ ทำตามกฎ ข้อบังคับ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ในด้านอยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจ ทำตามกฎ ข้อบังคับ ในภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ ซึ่งจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุในจุดมุ่งหมายขององค์กรและให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า มีความผูกพันต่อองค์กร รักและปรารถนาดีต่อองค์กรคิดที่จะทำอะไรก็ตามเพื่อให้องค์กรอยู่ตลอดไป อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับ ข้อกำหนดในเรื่องต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกว่าเป็นการบังคับจิตใจ แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป มีแรงจูงใจและความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลากรในองค์กร

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่าระเบียบวินัยหมายถึงแบบแผนกฎเกณฑ์ข้อกำหนดที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยคนที่ระเบียบวินัยเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนได้ตามแบบแผนกฎเกณฑ์ข้อกำหนดและข้อบังคับของสังคมนั้นได้โดยอาจจะใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับเป็นเครื่องกำหนดให้ทำตามซึ่งเรียกว่าระเบียบวินัยภายนอก หรืออาจจะปฏิบัติเพราะตระหนักถึงความถูกต้องเหมาะสมด้วยตัวของตัวเองแม้บางอย่างจะไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎเกณฑ์ข้อบังคับก็ตาม มีวินัยในตนเองในการปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่ามีระเบียบวินัยในตนเองขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอาคารกรุงเทพใต้ ทำให้บุคคลที่มีขวัญกำลังใจจะมีพฤติกรรมหลายประการ แต่จะมีอยู่ประการหนึ่งที่ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยทำการวิจัย คือจะเป็นคนที่อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ เพราะเมื่อบุคคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้

เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ ซึ่งจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานและเมื่ออยู่ในระเบียบวินัย ทำตามกฎระเบียบขององค์กร ผู้บังคับบัญชาก็จะยิ่งสนับสนุนให้เจริญรุ่งเรืองและให้โอกาสในการทำงานเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4. ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอาคารกรุงเทพใต้ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานคือก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (group effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์กร เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาองค์กร สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ เพิ่มขึ้น

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุต่างๆ รอบตัว ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่ยากที่พบเจอในการทำงานให้หมดไปชี้ให้เห็นว่าคนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีแรงจูงใจสูงในการที่จะทำให้งานหรือผลผลิตจากการทำงานดีขึ้นด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

ผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระด้านเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนตัวแปรด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลสรุปจากผลวิจัยอภิปรายได้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิต ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน มีความเป็นธรรมในการบริหารงานในหน่วยงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน และในด้านอื่นที่เป็นการให้ความเป็นธรรมและให้การยอมรับในความคิดและการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน

ผลการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ พบว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารกรุงเทพใต้ ยังมีปัญหาในการทำงานอาจจะเนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน หรืออุปกรณ์ในการทำงานทำให้ประสบปัญหาในการทำงานทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิจัยทำให้ทราบว่ายังมีปัญหาที่เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องการการแก้ปัญหาที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานให้ได้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร จัดอบรมให้ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความสนใจใตถามและให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ให้คำปรึกษาคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ด้านคุณสมบัติที่ดีของผู้บังคับบัญชา ควรให้โอกาสและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชามีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น
4. ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงานควรให้ความสนใจและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและควรชื่นชมให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและนำชื่อเสียงมาสู่องค์กร
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพูดคุยรับฟังความเห็นของแต่ละคนในงานด้านต่างๆ มีการคุยกันถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานและร่วมกันช่วยกันคิดวิธีแก้ปัญหามาตรึงๆที่เกิดขึ้น
6. ปัญหาด้านความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันควรที่จะมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดยการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เงินค่าตอบแทนพิเศษที่และจัดหาดอกเบี้ยเงินกู้ในอัตราที่ต่ำเพื่อให้พนักงานสามารถกู้เงินเพื่อไปใช้ในการดำรงชีวิตให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากร
7. ปัญหาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีการจัดการอบรมความรู้ในรูปแบบต่างๆ เน้นการนำไปใช้ได้จริงเพื่อให้ผู้อบรมได้นำไปคิดต่อยอด ควรมีการแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีการพัฒนาการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เพิ่มมากขึ้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกัน
2. ควรศึกษาการสร้างบรรยากาศที่นำทำงานในองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดอีกทางหนึ่ง

บรรณานุกรม

- จุฑาทาญจน์ เล้าหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐติกร สังข์ธูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- ทองทิพภา วีระยะพันธ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด.

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี : ปณณรัชต์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร.
- วรรณช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร วงศ์ ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). [ออนไลน์]. *ประวัติความเป็นมาขององค์กรอัยการ*. [สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2563]. จาก <http://www2.ago.go.th/index.php/about/agohistory>
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร(ed.)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุไรวรรณ มาปะโท. (2550). *ขวัญของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมือง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Steer, R.M. (1977 March). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22