

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง
THE MORALE AND SUPPORT IN THE PERFORMANCE OF CIVIL OFFICIALS
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL CENTRAL

กันยารัตน์ จำปาดวง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanyarat Jampaduang
E-mail pukankanpu@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง (2) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test และแบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง

ABSTRACT

The purpose of this research was to (1) To study the Morale and Support in the Performance of Civil officials Office of the Attorney General Central (2) To study the Morale and Support in the Performance of Civil officials Office of the Attorney General Central, classified personal characteristics

The sample group used in this research was the Civil officials Office of the Attorney General Central consumed 310. The questionnaire was use to be a tool for collecting data. The statistics uses in the descriptive analysis are Frequency, percentage, mean and standard

deviation. The hypothesis test is used to compare the test statistics using the t-test and hypothesis with One-way ANOVA. If differences are found they are compared on pair basics. By using LSD methods.

The results of hypothesis testing showed that Civil officials Office of the Attorney General Central with personal factors include sex age and working age were different, making the Morale and Support in the Performance of Civil officials Office of the Attorney General Central no different and Civil Servant Office of the Attorney General Central with personal factors include level of job position were different making the Morale and Support in the Performance of Civil Servant Office of the Attorney General Central was different.

Keywords : The Morale and Support in the Performance, Civil officials Office of the Attorney General Central

บทนำ

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคลากรทุกองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นสำนักงานส่วนราชการขององค์กรอัยการ เป็นอิสระไม่อยู่ในบังคับหรือสังกัดกระทรวงใด มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นในการนำพันธกิจที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นการเฉพาะขององค์กรภาครัฐในด้านการอำนวยความสะดวกพร้อมนำมาเชื่อมโยงกับการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้สนับสนุนการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและสร้างความยั่งยืนในอนาคต และใช้เป็นแนวทางในการผลักดันเพื่อให้องค์กรได้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจากตัวขับเคลื่อน คือ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งถือเป็นเสาหลักและพื้นฐานแห่งความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายของสำนักงานอัยการสูงสุดผ่านทางค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางการประกอบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ให้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานที่สนับสนุนงานของพนักงานอัยการทั้งปวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 1,362 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 20 มีนาคม 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา โดยการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้
 - ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง
2. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง

ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีกฎหมายรองรับเป็นข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานของข้าราชการไว้ ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2551) ประกาศให้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 ในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82(4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ ตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550) กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการธุรการ ข้อ 18 ข้าราชการธุรการต้องรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ข้อ 19 ข้าราชการธุรการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นประพฤตินิมนัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ

2. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ได้ให้ความหมายความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่น มีความพร้อม มีความสุข และเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน บางคนเริ่มงานด้วยความกระตือรือร้นอย่างเต็มเปี่ยม อยากสร้างสรรค์ผลงาน แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความกระตือรือร้นนั้นก็กลับหมดไปอันเนื่องมาจากการปฏิบัติและสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีซึ่งมีอยู่ภายในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีที่จะปลุกพนักงานที่กำลังจะหมดไฟเหล่านั้นให้กลับมากระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน มาตรการต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ

วันศิริ สุขวิวัฒน์ (2558) ได้ให้ความหมายความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่มีความสนใจ มุ่งมั่น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มที่กับการทำงาน มาทำงานก่อนเวลาและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ พยายามหาความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน และปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550) กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 3 จริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้อ 8 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ข้อ 9 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในงานทำงานเสร็จทันตามเวลาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ไม่ปฏิเสธงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข ขอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว สุภาพ อ่อนน้อม

3. ด้านความตั้งใจในการทำงาน

อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ (2561) ได้ให้ความหมายความตั้งใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่รับผิดชอบ เห็นความสำคัญของผลงานที่ออกมา ทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดีในผลงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น

วิศรุต ภิรมย์ราบ (2548) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีจิตสำนึกที่ดีในภารกิจที่ตนได้รับมอบหมาย ไม่หลีกเลี่ยงและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท อดทน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

วรสุตา สุขารมณ (2554) ได้ให้ความหมายความร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการเข้าช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน โดยให้ความหมายของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากรซึ่งกัน กระตุ้นการทำงานที่เกิดความล่าช้าให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550) กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการธุรการ ข้อ 20 ข้าราชการธุรการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ และข้อ 23 ข้าราชการธุรการต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมถึงให้ความร่วมมือในการปรับปรุง และพัฒนาระบบงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และหมวด 6 จรรยาบรรณข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้อ 25 ข้าราชการฝ่ายอัยการพึงให้ความร่วมมือในการประสานงานระหว่างศาล ตำรวจ ทนายความ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น และประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่ออำนวยความยุติธรรม ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง การปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในองค์กรเดียวกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานให้ เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ละไม ธาณี (2552) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มความคิดแปลกใหม่ มองเห็นความสัมพันธ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ได้หลายทิศทาง โดยอาศัยการสังสมประสบการณ์ที่ได้รับการส่งเสริม มีความคล่องในการคิด มีความยืดหยุ่นทางความคิดในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นฤดี ศรีวงษ์ (2552) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็น ความสามารถทางสมอง คิดกว้างไกล หลากหลายทั้งทิศทางและแง่มุม เพื่อให้คำตอบที่หลากหลาย เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550) กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 7 จรรยาข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้อ 29 ข้าราชการฝ่ายอัยการพึงใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน ตลอดจนติดตามการพัฒนาทางกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการนำวิธีการ รูปแบบการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ยินดีกับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ สิ่งใดไม่รู้ก็หาทางแก้หรือพยายามเรียนรู้

6. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550) กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการธุรการ ข้อ 22 ข้าราชการธุรการต้องอุทิศเวลาของตน ให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ ทั้งนี้ หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่ง ให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นประพฤตินิโควินัย

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรรู้สึกตนมีความสำคัญว่าตนพึงพึงได้มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์ (2547) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร รู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรมีสิ่งจูงใจที่ทำให้

สมาชิกรู้สึกเสียตายนหากจากองค์กรนี้ไป และมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและงานที่ได้รับผิดชอบ กล่าวคือ มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจและอุทิศตัวให้กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคภูมิใจ สนับสนุน ปกป้องผู้ที่ต่อต้านไม่ให้ร้ายแก่องค์กร มีความไว้วางใจเชื่อถือและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรด้วยความเต็มใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแผนปฏิบัติงานขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีความตั้งใจและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป สามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นยอมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพชร หอมเล็ก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ตัวแปรอิสระจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จากการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ ไม่พอใจในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่พร้อม ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบไม่มีการทำงานเป็นทีม และไม่มีความเสมอภาคในด้านการยกย่อง ความเร็ว และมีข้อเสนอว่าควรลดงานพิเศษของครูลง ปรับภูมิทัศน์ สร้างทีมงานที่ดี ให้ความเสมอภาค และควรมีการระบบการบริหารที่ชัดเจน

ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตัวแปรอิสระจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก จำนวน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูที่มีเพศต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันโดยภาพรวมและรายได้ก็ไม่แตกต่างกัน

อนุชา คำแดง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตัวแปรอิสระจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนสิริรัตนาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน ผลการศึกษาพบจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน ด้านการ

บริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นระดับมากและเมื่อพิจารณารายได้พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) คือ การวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 1,362 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 20 มีนาคม 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษานี้ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยแบบสอบถามถูกแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist) จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำนวน 1 ข้อ

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับตำแหน่ง และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงประมาณ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติจะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลางจำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูล สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง โดยรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุด ส่วนกลาง จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสื่อมเสียถึงเกียรติแห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา (2551) ประกาศให้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 ในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82(4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือ หลีกเลียง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ ตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์

ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม และสอดคล้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด (2550) ที่กล่าวไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการตุลาการ ข้อ 18 ข้าราชการตุลาการต้องรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ข้อ 19 ข้าราชการตุลาการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นประพฤติผิดวินัย

1.2 ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จะต้องมีความรับผิดชอบในงานทำงานเสร็จทันตามเวลาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ไม่ปฏิเสธงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข ขอบข่ายเหลือเฟือเพื่อนร่วมงาน และให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว สุภาพ อ่อนน้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ที่กล่าวว่า ความกระตือรือร้น คือ การทำงานความมุ่งมั่น มีความพร้อม มีความสุข และเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน บางคนเริ่มงานด้วยความกระตือรือร้นอย่างเต็มเปี่ยมอยากสร้างสรรค์ผลงาน แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความกระตือรือร้นนั้นก็กลับหมดไป อันเนื่องมาจากการปฏิบัติและสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีซึ่งมีอยู่ภายในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีที่จะปลุกพนักงานที่กำลังจะหมดไฟเหล่านั้นให้กลับมามีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน มาตรการต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของวันศิริ สุขวิพัฒน์ (2558) ที่กล่าวว่าความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่มีความสนใจ มุ่งมั่น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มที่กับการทำงาน มาทำงานก่อนเวลาและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ พยายามหาความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน และปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จะต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท อดทน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ (2561) ที่กล่าวว่าความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบเห็นความสำคัญของผลงานที่ออกมา ทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดีในผลงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของวิศรุต ภิรมย์ราบ (2548) ที่กล่าวว่าความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีจิตสำนึกที่ดีในภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายไม่หลีกเลี่ยงและยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตน

1.4 ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ต้องปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในองค์กรเดียวกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรสุตา สุขารมณ (2554) ที่กล่าวว่าการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการเข้าช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน โดยให้ความหมายของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน กระตุ้นการทำงานที่เกิดความล่าช้าให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด (2550) ที่กล่าวไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรม

ข้าราชการธุรการ ข้อ 20 ข้าราชการธุรการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ และข้อ 23 ข้าราชการธุรการต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมถึงให้ความร่วมมือในการปรับปรุง และพัฒนาระบบงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และหมวด 6 จรรยาบรรณข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้อ 25 ข้าราชการฝ่ายอัยการพึงให้ความร่วมมือในการประสานงานระหว่างศาล ตำรวจ ทนายความ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น และประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกธรรมให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

1.5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จะต้องนำวิธีการ รูปแบบ การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ยินดีกับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ สิ่งใดไม่รู้ก็หาทางแก้หรือพยายามเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนฤดี ศรีวงษ์ (2552) ที่กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมอง คิดกว้างไกล หลากหลายทั้งทิศทางและแง่มุม เพื่อให้คำตอบที่หลากหลาย เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด (2550) ที่กล่าวไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 7 จรรยาข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้อ 29 ข้าราชการฝ่ายอัยการพึงใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน ตลอดจนติดตามการพัฒนาทางกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

1.6 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป สามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานอัยการสูงสุด (2550) ที่กล่าวในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการธุรการ ข้อ 22 ข้าราชการธุรการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ ทั้งนี้ หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นประพฤติผิดวินัย และสอดคล้องกับแนวคิดของชะธินยา หล้าสูงงษ์ (2545) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรเต็มใจและอุทิศตัวให้กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคภูมิใจ สนับสนุน ปกป้องผู้ที่ต่อต้านไม่ให้ร้ายแก่องค์กร มีความไว้วางใจเชื่อถือและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรด้วยความเต็มใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแผนปฏิบัติงานขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีความตั้งใจและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ผลการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพัชดี คงดี (2556) จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนครสวรรค์หรือเพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกียรติกุล พลเยี่ยม (2556) จากผลการเปรียบเทียบพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับตำแหน่ง เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง โดยข้าราชการธุรการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติงาน ระดับอาวุโส ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมโชค ประยูรยวง (2558) ที่กล่าวว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรนนท์ เนื่องนรา (2556) ที่กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

2.4 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนุตร พูลพัฒนา (2554) ที่กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน การยินดีเต็มใจแก่ในงานอย่างรวดเร็ว และการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงานในทีมงานสำเร็จ ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบได้ดีตลอดเวลา มีความเพียร มานะอดทน ในการทำงาน และทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ที่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับตำแหน่ง ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ต่างกัน ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด จะต้องให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับตำแหน่ง โดยการวางแผนการจัดอบรมแก่ข้าราชการธุรการให้ทั่วถึงในเรื่องของระเบียบวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละระดับตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานและการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมของแต่ละระดับตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง โดยรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งข้าราชการธุรการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุดควร ควบคุมให้ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ต่อไป

ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรควบคุม ให้ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ต่อไป

ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นความรับผิดชอบในงานทำงานเสร็จทันตามเวลาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ไม่ปฏิเสธงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข ชอบช่วยเหลือ

เพื่อนร่วมงาน และให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว สุภาพ อ่อนน้อม ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกคนในสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท อุตุน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรให้การสนับสนุนข้าราชการทุกประเภท ได้มีโอกาสอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในองค์กรเดียวกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรกำหนดให้มีกิจกรรมการจัดสัมมนาฝึกอบรมโดยให้ข้าราชการทุกประเภทมีส่วนร่วมกัน การจัดกิจกรรมการพบปะกันของแต่ละสำนักงานให้มากขึ้น อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นกาสร้างสามัคคี และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการนำวิธีการ รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ยินดีกับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ สิ่งใดไม่รู้ก็หาทางแก้หรือพยายามเรียนรู้ ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรเปิดโอกาสข้าราชการทุกประเภทในการนำวิธีการ รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันที่สามารถนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อง่ายต่อการใช้งาน ง่ายต่อการเข้าถึงของผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและถูกต้องของข้อมูลด้วย

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป สามารถที่จะอุทิศตัวให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อมรับและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด ควรปลูกจิตสำนึกให้มีความผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง เท่านั้น ดังนั้น ควรจะขยายเขตพื้นที่ที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค 1 – 9 ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางความคิดเห็น และผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนกลาง ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก รวมทั้งศึกษาปัญหา และอุปสรรคของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอยะไข่ จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1*. ค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563, จาก www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510810546_is-bkk7-sec11-0056.pdf
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2547). *ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกรโกรู๊ป จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นฤดี ศรีวงศ์. (2552). *การพัฒนาชุดฝึกความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปียนันท์ สวัสดิ์สูงฆาร. (2562). *ทฤษฎี 3 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน*. ค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2563, จาก <https://drpiyanan.com/2019/07/28/3-factor-theory-sirota/>
- เพ็ญวีย์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ค้นหามื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563, จาก <http://www.mratchakitcha.soc.go.th/>
- ละไม ธาณี. (2552). การศึกษาความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของเด็กอนุบาล ชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามแนวคิดไฮสโคป. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรสุดา สุขรมณ์. (2554). ความร่วมมือระหว่างองค์กรในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันศิริ สุขวิวัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในการทำงานสมัยใหม่กับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิศรุต ภิรมย์ราบ. (2548) การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ. (2548) ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ สายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมโชค ประยูรวง. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด. ค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563, จาก http://www.ago.go.th/new_law/doc_090554.pdf
- อนุชา คำแดง. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนธรรสังกัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563, จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511321548_is-bkk7-sec3-0030.pdf
- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.