

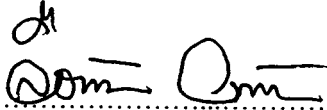
บรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

จันทิพมล วงศ์นันทา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ จินต์พิมล วงศ์นันทา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

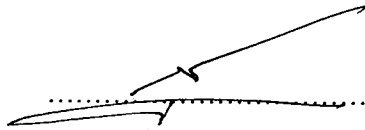
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

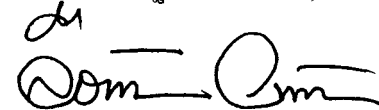
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. กิจรุธเขต ไกรวาส)



.....กรรมการ

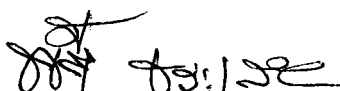
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์นีย์ ธารเสนา)

วันที่...15...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา และได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษาซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นางจิตติวดี ธรรมเสถียร ชีรพรพาณิชย์ อัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานอัยการฝ่ายคดีศาลแขวง 7 นางนาธรา ภาคแก้ว นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 7 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา ตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษ ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ให้บุคลากรมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้ศึกษา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 6 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

จินต์พิมล วงศ์นันทา

56930007: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: บรรยากาศการปฏิบัติงาน/ บุคลากร/ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

จินต์พิมล วงศ์นั้นทา: บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง (WORKING ATMOSPHERE OF PERSONNEL WORKING FOR EXECUTIVE DIRECTOR'S OFFICE OF SUMMARY LITIGATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ค. 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยใช้กลุ่มประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 143 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง อยู่ในระดับดี โดยพบว่า เพศชายมีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง อายุ พบว่า อายุมากกว่า 45 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าในกลุ่มอายุอื่น ๆ สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ อัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือนตั้งแต่ 7,000-15,000 บาท มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ดีกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น ๆ

56930007: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORKING ATMOSPHERE/ PERSONNEL/ EXECUTIVE DIRECTOR'S
OFFICE OF SUMMARY LITIGATION

JINPIMOL WONGNANTA: WORKING ATMOSPHERE OF PERSONNEL
WORKING FOR EXECUTIVE DIRECTOR'S OFFICE OF SUMMARY LITIGATION.
ADVISORY COMMITTEE: LUECHAI WONGTHONG, Ph.D. 120 P. 2015.

The purposes of this quantitative study were to examine working atmosphere of personnel working for Executive Director's Office of Summary Litigation and to compare working atmosphere as classified by personal factors, including gender, age, status, highest level of educational degree, work position, work length, and amount of income. The population participating in this study was 143 personnel working for Executive Director's Office of Summary Litigation. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical tests used to analyze the collected data included percentage, and frequency.

The results of the study revealed that, in general, working atmosphere of personnel working for Executive Director's Office of Summary Litigation was found at a good level. Specifically, it was shown that male employees had a better working atmosphere than that of their female counterparts. Female employees, aged 45 onwards, had a better working atmosphere than that of other age groups. The subjects who were married had a better working atmosphere than that of the subjects who were single. Also, the subjects, holding an educational degree lower than a bachelor's degree, had a better working atmosphere than that of the subjects holding other educational degrees. Furthermore, the subjects whose jobs related to procurement had a better working atmosphere than that of the subjects holding other work positions. The subjects with work length more than 15 years had a better working atmosphere than that of the subjects with other work length. Finally, the subjects earning 7,000-15,000 baht a month had a better working atmosphere than that of the subjects earning other amounts of income.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	19
ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	23
แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.....	29
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	34
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
เกณฑ์การแปลผล.....	65
4 ผลการวิจัย.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง.....	69
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป.....	80
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปผลวิจัย.....	95
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก.....	109
ภาคผนวก ข.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ตัวแปรและแหล่งที่มา..... 4
2	ทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ..... 19
3	ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 66
4	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการมีส่วนร่วม..... 69
5	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านโครงสร้าง..... 70
6	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการให้รางวัล..... 72
7	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน..... 74
8	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา..... 75
9	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการควบคุม..... 77
10	จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยายการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน..... 79
11	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามเพศ..... 80
12	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอายุ..... 82
13	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามสถานภาพ..... 84
14	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด..... 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	
เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	88
16	
เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	90
17	
เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมอัยการได้สังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 ได้ก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องหลายประการ นอกจากนั้น องค์การอัยการในหลายประเทศได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ เช่นเดียวกับองค์กรตุลาการในเอเชีย เช่น พม่า อินเดีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (จีนแดง) ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา เช่น เม็กซิโก เวเนซุเอลา เปรู ปานามา เอลซัลวาดอร์ โคลัมเบีย อิเควดอร์ โดมินีกัน คิวบา ฯลฯ กลุ่มประเทศสังคมนิยม เช่น สหภาพโซเวียต (ก่อนแยกเป็นรัฐอิสระในปัจจุบัน) และประเทศกลุ่มบริวารของรัสเซีย (เดิม) ยุโรป เช่น สวีเดน เป็นต้น ฯลฯ ดังนั้น คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยส่วนรวมยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหารงานบุคคลตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ 2521” ซึ่งกำหนดให้ “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย” เป็นประธาน ก.อ. โดยตำแหน่ง โดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 และข้อ 5 ได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521 กำหนดให้ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งจากรับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้ว ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีกรมอัยการ หรือรองอัยการสูงสุด หรือผู้ทรงคุณวุฒิในทางกฎหมาย ซึ่งเป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งนี้ต้องไม่เคยเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง ในระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมาและไม่เป็นข้าราชการการเมือง หรือสมาชิกรัฐสภา หรือทนายความ

ในการเลือกประธาน ก.อ. ให้คณะกรรมการอัยการ (ยกเว้นประธาน ก.อ.) ประชุมกันกำหนดรายชื่อบุคคลที่เห็นสมควรเป็นประธานไม่น้อยกว่า 5 ชื่อ ส่งให้ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ชั้น 2 ขึ้นไป ทำการเลือกจากรายชื่อดังกล่าว เมื่อผลการเลือกเป็นประการใด ให้นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเหตุผลที่กฎหมายใหม่กำหนดให้ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งโดยข้าราชการอัยการโดยตรงก็เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ข้าราชการอัยการเป็นอิสระและปลอดจากการเมืองอย่างแท้จริง

ในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้ามีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งหน้าพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ทุกองค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การบริหารบรรลุตรงตามเป้าหมายที่องค์การได้คาดหวังไว้

การบริหารองค์การทุกประเภท ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและผูกสัมพันธ์เกี่ยวกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารต้องบริหารบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การเข้าด้วยกัน ความมั่นคงขององค์การใดองค์การหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารขององค์การในการที่จะนำทรัพยากรมาใช้เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ แต่การที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานขององค์การทั้งหมดได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และความช่วยเหลือสนับสนุนของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายโดยพัฒนาบรรยากาศองค์การ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของผู้บริหารก็คือความสามารถในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการและมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ (กฤษดินันท์ เงามาม, 2551)

แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) จึงเป็นแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่คนได้ปฏิบัติงานอยู่ รวมไปถึงความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคลากรที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน หากองค์กรที่มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้เป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันหากบรรยากาศในองค์กรไม่ดีก็จะส่งผลกระทบไปถึงการปฏิบัติให้ไม่ดีขึ้นไปด้วย ผู้บริหารองค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาและประเมินผลของบรรยากาศองค์การเป็นระยะว่าบรรยากาศองค์การในขณะนั้นควรจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตรงจุดใดที่จะทำให้

บรรยากาศองค์การนั้นเป็นที่น่าพอใจอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญา และคดีแพ่งทั้งปวง ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนคดีแพ่งคดีที่มีทุนทรัพย์ที่พิพากษาไม่เกิน 300,000 บาท ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

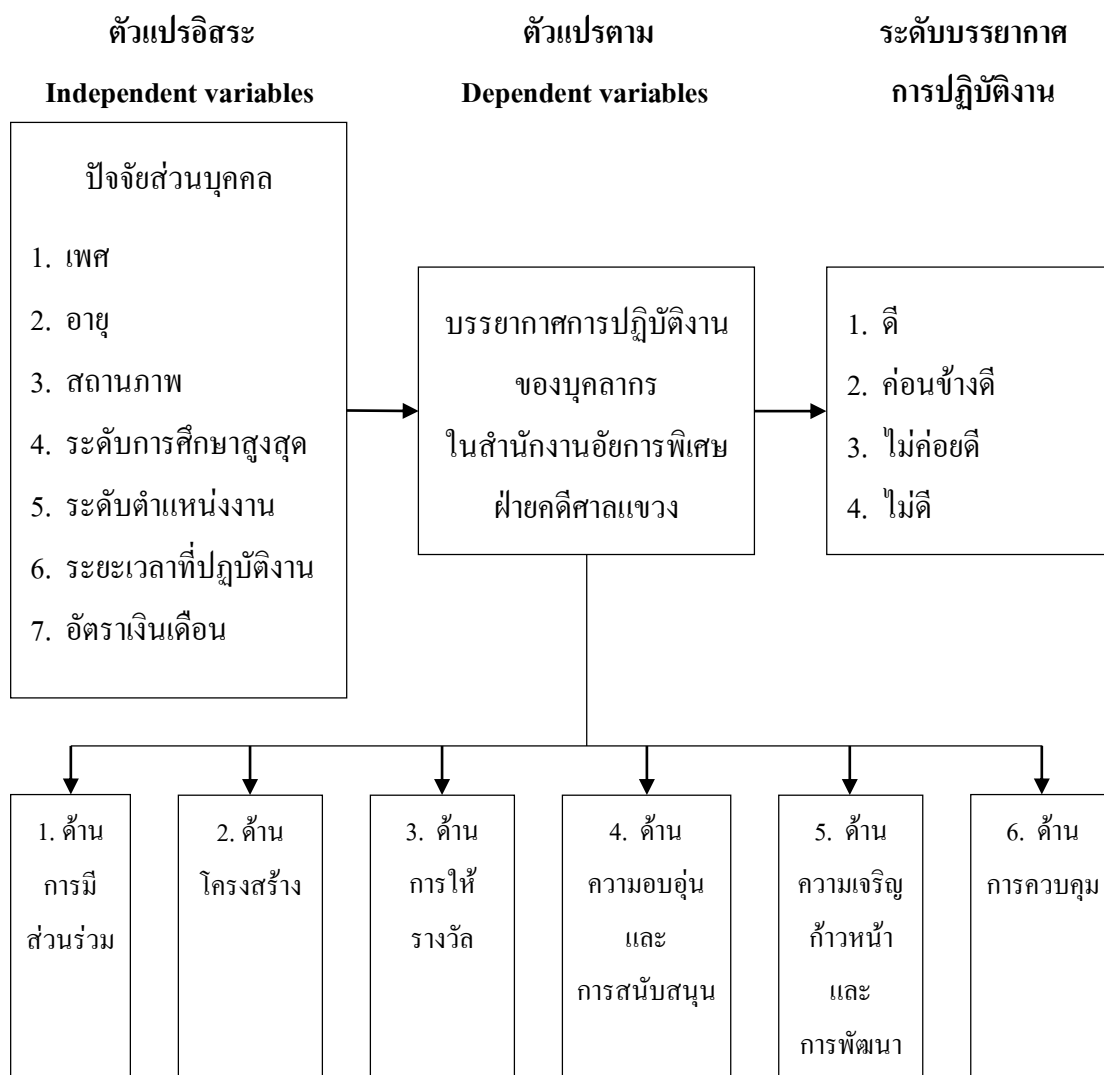
สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานซึ่งมีปัจจัยที่ประกอบไปด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาด้านการควบคุม ซึ่งสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ได้ตระหนักอยู่เสมอว่าบรรยากาศการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด ดังนั้น การศึกษาเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและควรที่จะศึกษาค้นคว้าไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัชну เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 ตัวแปรและแหล่งที่มา

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิงของตัวแปร
1. ด้านการมีส่วนร่วม	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัชณุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิงของตัวแปร
2. ด้านโครงสร้าง	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัฐนุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร
3. ด้านการให้รางวัล	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัฐนุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัฐนุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัฐนุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน
6. ด้านการควบคุม	แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัฐนุ เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร คือ บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วม
2. ด้านโครงสร้าง
3. ด้านการให้รางวัล
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา
6. ด้านการควบคุม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกคนในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวง ซึ่งจากข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 สำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวง มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 143 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวง ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ

บรรยากาศการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ซึ่งสมาชิกภายในเรียนรู้และมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเป็นผลต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีบรรยากาศ การปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การดำเนินงาน ของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่บรรลุผลสูงสุด สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งบรรยากาศการปฏิบัติงานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง สามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนที่บุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงรับรู้ว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงใช้แนวคิดและวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน
6. ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่ทางสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง มีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง เพื่อให้บุคลากรมีบรรยากาศ

ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์
สูงสุดแก่สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
7. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

Schneider (1973 อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) อธิบายถึงบรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์กรจะขึ้นอยู่กับ การมองของสมาชิกมากกว่าจะเป็นลักษณะประจำขององค์กร อย่างไรก็ตามการรับรู้เป็นการอธิบาย มาจากตัวสมาชิกเท่านั้นไม่ใช่การอธิบายจากการรับรู้ของคนอื่น ๆ

Taqiuri (1968 อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศ องค์กรว่าเป็นสิ่งแวดล้อมในองค์กรซึ่งมีลักษณะค่อนข้างยั่งยืน โดยสมาชิกในองค์กรรับรู้ มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และสามารถนำมาใช้อธิบายคุณลักษณะบางอย่างขององค์กรได้

Steers (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) ให้นิยามบรรยากาศองค์กรว่าหมายถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคล เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

Forehand and Gilmer (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศ องค์กร คือ ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์กรซึ่งมีลักษณะ 3 อย่าง คือ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เป็นลักษณะที่สืบทอดมาตลอดเวลา และเป็นลักษณะ

ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร

Litwin and Stringer (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์กร

Tagiuri and Litwin (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 8) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรเรียนรู้และมีประสบการณ์รวมทั้งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Cherrington (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 8) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะ หรือเป็นความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรหนึ่งคล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์กรจึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์กรซึ่งเป็นลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล จะมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์กรอื่น

Brown and Moberg (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรและคุณลักษณะ ดังกล่าวนั้นจะต้องมี

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Haimann et al. (n.d. อ้างถึงใน ญัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 12-13) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ญัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 13) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ลักษณะ โครงสร้างขององค์กร กระบวนการที่ใช้ในองค์กร และการปฏิบัติงานในองค์กร

สมยศ นาวิการ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ญัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 12) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งทางตรง

และทางอ้อมและบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

Steer and Porter (n.d. อ้างถึงใน จูพาร์ตัน เสกนาโชค, 2548, หน้า 19-20) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรู้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมากบรรยากาศองค์กรก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจเปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศ ซึ่งเน้นกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

Halpin (n.d. อ้างถึงใน ฉัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 18-19) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคลสองกลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การเน้นที่งาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุมใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

ด้านที่ 2 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

ด้านที่ 3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

ด้านที่ 4 การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่ดี จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า พยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty behavior) มี 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Bindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับขมขื่นเกินไป หรือมีงานพิเศษมากเกินไป

ด้านที่ 2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

ด้านที่ 3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

ด้านที่ 4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

Dubrin (n.d. อ้างถึงใน รัชну เรื่อง โอชา, 2554, หน้า 15) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

6. ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

Litwin and Stringer (n.d. อ้างถึงใน รัชну เรื่อง โอลชา, 2554, หน้า 15-17) ยังได้จำแนกปัจจัยของบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 9 มิติ ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงานปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ความรับผิดชอบในงานของบุคคล องค์กรประกอบนี้จะเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของบุคลากร แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นเรื่องของการให้ความสำคัญทางการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้ ในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีนำไปสู่ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ องค์กรประกอบนี้จะวัดการรับรู้บรรยากาศทางการให้ความสำคัญกับรางวัล ในสถานการณ์ของการทำงาน การจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของบุคลากรทางด้านความสำเร็จ

และความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้ การจัดบรรยากาศองค์กรให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ

5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง เป็นเรื่องเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันและหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรที่มีลักษณะของการเผชิญหน้ากันและอดทนต่อความขัดแย้งจะกระตุ้นความต้องการมีอำนาจ

6. มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง องค์กรประกอบนี้จะวัดความรู้สึกรู้หรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความหมายที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐาน และอาจจะคาดหมายได้ว่า ระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยบุคลากรนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. เอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกในการร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กร ความสามัคคีในองค์กร พร้อมทั้งจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น บรรยากาศองค์กรที่ดี ควรเน้นการมีเอกลักษณะขององค์กรและจงรักภักดีต่อกลุ่ม ซึ่งมีแนวโน้มการเกิดมิตรภาพ ความอบอุ่น และการสนับสนุน การเน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีและความเป็นเอกลักษณะของกลุ่มได้มากยิ่งขึ้น

8. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยงภัย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสามารถในการทำงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ขอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้

9. ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่องค์กรได้สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร รวมทั้งป้องกันกระบวนการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วย

ปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์กร

Forhand (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน และสุสดี รุมาคม, 2520, หน้า 602-607) ซึ่งให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรนั้น จะประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น คุณลักษณะในที่นี้จะประกอบขึ้นด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and structure) โครงสร้างขององค์กรก็มีความสำคัญ เช่นเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและคนงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวนี้ จะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางด้านจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจอาจจะมีความเข้าใจในตัวเองว่า มีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าว ย่อมจะก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมจะกระทำ ได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำจะมีอยู่หลายแบบด้วยกันที่ใช้กันอยู่ในองค์กรธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา และหน่วยงานของรัฐบาล การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพอใจ ของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal direction) องค์กรย่อมแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับ องค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไร ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงาน และการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication network) สายใยของการติดต่อสื่อสาร จะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยภายในองค์กรนั้น จะแสดงให้เห็นถึง สายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอน ภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

Litwin and Stringer (n.d. อ้างถึงใน หลิดดา พลพงษ์, 2547, หน้า 19-20) ได้แบ่งปัจจัย ของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 8 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้ในองค์กรย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรรูปนัยหรือองค์กรรูปนัยก็ตาม

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge & responsibility) ปัจจัยที่จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และคู่ทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องกับโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร และแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบงานสูงด้วย

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริม แทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงานลงได้ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์กรจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกใหม่ได้ เพราะความต้องการของพวกเขาคือ บรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and punishment approval and disapproval) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน

5. ความขัดแย้ง (Conflict) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectations) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7. การได้รับการยอมรับและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational identity and group loyalty) ปัจจัยนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การได้รับการยอมรับและการมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มจะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) ปัจจัยนี้เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงที่สุดนั้น ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรที่ขอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้

ผลจากการศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรทั้ง 8 มิติ Halpin (n.d. อ้างถึงใน สถิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 21-22) ได้นำเอามิติดังกล่าวมาจัดเป็นแบบของบรรยากาศองค์กรได้ 6 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศแบบเปิด (The open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำ เหมาะกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติกรช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน สะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือต้องควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยระเบียบ ข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) เป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จของการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานดี มีขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณี เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุม ตรวจสอบผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย มีผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ฉันมิตร ผู้บริหารสนใจงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ผู้บริหารงานหละหลวม ละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก

การประเมินผลงานและการสั่งงานทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักจะประสบความล้มเหลว เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกได้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญ พฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (The closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดี ต้องรีบแก้ไข

Litwin and Stringer (n.d. อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2548, หน้า 40-41) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์กรไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1.1 อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร

1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผลผลิตลดลง ขวัญและความพึงพอใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์กร

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Affiliative climate) ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน บรรยากาศแบบนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. บรรยากาศแบบมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented climate) เน้นเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตความพอใจในงาน และระดับความต้องการทำให้งานสำเร็จจะมีสูง ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) ลักษณะสำคัญ คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย บรรยากาศแบบนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Lewin (n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม, 2520, หน้า 599) ได้ศึกษาเรื่องของบรรยากาศครั้งแรก เริ่มต้น ในปี ค.ศ. 1930 เมื่อเขาพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน

$$B = f(P, E)$$

B = พฤติกรรมของคน

P = บุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E = สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร

จากรูปแบบของ Lewin ดังกล่าว ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น จะขึ้นอยู่กับหรือรับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของบุคลากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรนั้น (E)

Gibson and Donnelly (n.d. อ้างถึงใน จุฬารัตน์ เสกนาโชค, 2548, หน้า 17-18) ได้นำเอาทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 ทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
Woodward,	ความสัมพันธ์ระหว่าง	โครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยี
Lawrence, and	สภาพแวดล้อมเทคโนโลยี	เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร
Lorsch	โครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โดยผ่านความคาดหวังต่องาน
Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุม และปรับปรุงปรับปรุง สภาพแวดล้อมของตนเองได้	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน
Span of Control ของ Lockheed	การพัฒนารูปแบบเพื่อการจัด ช่วงการบังคับบัญชาที่ดีที่สุด	ใช้มาตรฐานระดับความสำคัญ ของปัจจัยบรรยากาศ เช่น ระดับ การอบรมแก่ผู้จัดการหรือการวางแผน ภายในองค์กร
การกระจาย อำนาจ	การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้กับหน่วยงานระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ของบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม การติดต่อ สื่อสาร การจูงใจ โดยมีภาวะ ผู้นำเป็นปัจจัยหลัก ในการแสดงให้เห็นถึงระดับ ของความสัมพันธ์นั้น ๆ	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศ ที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระ หน้าที่และ ความรับผิดชอบ ในงาน	การปรับปรุงประสิทธิภาพและ ความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดยการเพิ่ม ความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาส ในความก้าวหน้าแก่พนักงาน

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของทฤษฎีได้ดังนี้
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงาน
โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรอย่างเด่นชัด

แต่แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่ การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor (n.d. อ้างถึงใน จุฬารัตน์ เสกนา โสค, 2548, หน้า 17-18) ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มี ลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎี Woodward, Lawrence, and Lorsch (n.d. อ้างถึงใน จุฬารัตน์ เสกนา โสค, 2548, หน้า 17-18) มีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ทฤษฎีการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้อง อยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ทฤษฎีระบบ 4 ยีระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่อง การมีส่วนร่วมการสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ เป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ ของบุคคลในหน่วยงาน

ทฤษฎีการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กรตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับกรทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ การงานและ โอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวัดบรรยากาศองค์กร

ในยุคแรกเป็นการสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้และการตอบสนองของบุคคลเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมขององค์กร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งในภาคเอกชนและกลุ่มองค์กร ภาครัฐบาล ประกอบด้วย คำถามที่ครอบคลุมมิติบรรยากาศ 6 มิติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้าง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน
2. ความรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นนายของตนเองไม่ต้องมีผู้ใดตรวจสอบการตัดสินใจ ของตนเองอีกครั้ง

3. ความเสี่ยง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเสี่ยงและความท้าทายในงาน
4. รางวัล ความรู้สึกของพนักงานว่ามีกำไรให้รางวัลเพื่อตอบแทนการทำงานที่ดี การเน้นการให้รางวัลมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ และการลงโทษ
5. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรู้สึกของการมีเพื่อนมิตรภาพที่ดีมีการช่วยเหลือระหว่างกันในองค์กร

6. ความขัดแย้ง ความรู้สึกของฝ่ายบริหารซึ่งไม่มีความห่วงเกรงต่อความคิดเห็นที่แตกต่างหรือข้อขัดแย้ง โดยเน้นการแก้ไขความแตกต่างที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

จากการทดสอบเพื่อตรวจสอบความสม่ำเสมอ (Consistency) และความเป็นอิสระ (Independence) ของแบบสอบถามชุดแรกนี้ พบความไม่เป็นอิสระหรือความซับซ้อนของเครื่องมือวัดบางคำถาม เช่น ความซับซ้อนของการให้รางวัลกับความอบอุ่นและการสนับสนุน

การทดสอบนี้เพื่อพยายามหาคำตอบ เกี่ยวกับอิทธิพลของมิติบรรยากาศใด บรรยากาศหนึ่งที่มีต่อระดับแรงจูงใจที่ถูกกระตุ้น แต่ผลการทดสอบกลับแสดงความเกี่ยวข้องของแผนแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อบรรยากาศเฉพาะอย่าง ซึ่งยังไม่ได้มีการตั้งสมมติฐานไว้ แม้กระนั้นก็ตาม แบบสอบถามชุดนี้ก็ยืนยันอย่างหนึ่งว่าบุคคลชอบบรรยากาศที่น่าจะสนองตอบความต้องการของเขาได้มากที่สุด

ในยุคหลังเป็นการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่พยายามศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศที่มีต่อแรงจูงใจที่ถูกกระตุ้น โดยใช้ผู้ทดลอง 2 กลุ่ม จากบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน กลุ่มหนึ่งเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างกัน และอีกกลุ่มเป็นบรรยากาศการแข่งขันเพื่อความสำเร็จผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ในองค์กรที่มีบรรยากาศส่งเสริมความสำเร็จจะกระตุ้นแรงจูงใจของคนที่ต้องการความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการใช้แบบสอบถามเพื่อค้นหาแรงจูงใจของคนในกลุ่มนี้ ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการไล่หาความสำเร็จสูงในแบบสอบถามชุดนี้เพิ่มเครื่องมือวัดอีก 2 มิติ คือ

1. มิติด้านมาตรฐาน (Standards) ซึ่งหมายถึง การบริหารมุ่งให้ได้มาซึ่งมาตรฐานสูงสุดของการทำงาน

2. มิติด้านการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องรู้สึกเป็นเจ้าของและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (Identity) ในการสร้างเครื่องมือของชุดนี้มีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 โครงสร้าง (Structure) ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติว่า ทั้งนี้มีการเน้นการปฏิบัติงานตามสายงานหรือเน้นบรรยากาศอย่างไม่เป็นทางการ

2.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรู้สึกเป็นนายของตนเอง ไม่ต้องมีใครตรวจสอบการตัดสินใจของตน มีความชัดเจนในความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

2.3 การให้รางวัล (Reward) ความรู้สึกของการได้รับรางวัลทุกครั้งที่มีการทำงานที่ดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์และการลงโทษ มีความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย การเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม

2.4 การเสี่ยง (Risk) ความรู้สึกของการเสี่ยงและความท้าทายของงานในการทำงาน มีการเน้นการเสี่ยงที่รอบคอบ เพื่อความปลอดภัย

2.5 ความอบอุ่น (Warmth) ความรู้สึกของมิตรภาพที่เกิดขึ้นในกลุ่ม ความรู้สึกที่ตนเองมีคนชื่นชมในบรรยากาศที่เป็นมิตร และไม่เป็นทางการของกลุ่ม

2.6 การสนับสนุน (Support) การรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากฝ่ายจัดการ และสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เน้นให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่ม

2.7 มาตรฐาน (Standards) มองเห็นความสำคัญของเป้าหมายและมาตรฐาน การปฏิบัติงาน เน้นการทำงานที่ดี มีความท้าทายระหว่างเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของกลุ่ม

2.8 ความขัดแย้ง (Conflict) ความรู้สึกที่ฝ่ายจัดการและพนักงานอื่น ๆ ยินดีรับฟังความเห็นที่แตกต่างออกไป เน้นการนำปัญหาออกมาเปิดเผยมากกว่าการกลบเกลื่อนปัญหา

2.9 การกำหนดลักษณะ (Identity) ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นสมาชิกที่มีค่าคนหนึ่งของทีมงาน

ต่อมาในยุคปี ค.ศ. 1962-1968 ซึ่งเป็นยุคที่ 3 เป็นการสร้างเครื่องมือที่กำหนดมิติ บรรยากาศองค์การไว้ 6 มิติ คือ

1. ความชัดเจนขององค์การ (Organization clarity)
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. การให้รางวัล (Reward)
4. มาตรฐาน (Standard)
5. การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่ม (Conformity)
6. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (Team spirit)

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ถ้าพิจารณาแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มักจะพูดถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชุติพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 50) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการ รวมถึงผลผลิตและประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพนี้ สามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ซึ่งได้แก่ การใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่า และประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และเทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงาน และบริการ เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชุติพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 51) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่า ดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่นคงเก็บไว้ ภายใน เพื่อขยายตัวต่อไปและเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ด้วย ด้วยเหตุนี้เองประสิทธิภาพขององค์กรที่จะชี้ว่าองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่ง คือ “การอยู่รอด” (Survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ องค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขเอาไว้ว่า องค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ และประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ โดยหลักการแล้ว องค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งว่า องค์กรจำนวนมาก ที่สามารถทำได้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง คือ องค์กรบางแห่งอาจมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการใส่กิจกรรมแทรก ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงานคือมีการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (การให้บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี ดิน ทรัพยากร และอิสระ สุวรรณกุล (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชูลีพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

Bowditch and Buono (n.d. อ้างถึงใน ชูลีพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 51-52) ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหา และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี 4 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวที่หลากหลาย ประกอบด้วย การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมจรรยาบรรณในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความพร้อมและความพยายาม ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพยายามและแรงงาน

เป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน

Millet (n.d. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 52) ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

Simon (n.d. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 52) ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย

สุชาติ กาญจนนิมมาน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 52) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งหวังในการบริหารในระบบประชาธิปไตยที่จะให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด คู่กับเงินภาษีอากรที่ได้จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศหรือก่อให้เกิดความพึงพอใจกับประชาชน

สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 53) ได้กำหนดหลักการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือการบริการของภาครัฐต้องมี คุณภาพ มีความถูกต้อง มีความรวดเร็ว มีความประทับใจให้กับผู้บริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพงาน มีความหมายในทางบวกในสายตาของประชาชนผู้รับบริการ และนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนโดยรวม

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ การบริหารงานของหน่วยงาน จึงต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ การส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นการสร้างกลไกการดำเนินงานเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ในการทำงานได้อย่างรูปธรรม

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายแล้วหน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณ

ที่ใช้จ่ายไปในการทำงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวม

4. ผลผลิตภาพ หมายถึง การวัดผลที่ชัดเจนที่ชัดเจนที่สุด คือ การวัดผลผลิตของงานหรือบริการที่มอบให้กับประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกแห่งจึงต้องสามารถวัดผลผลิตภาพ และเปิดเผยให้ประชาชนได้ทราบ

Peterson and Plowman (n.d. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 53-54) ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

Weber (n.d. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 54) กล่าวไว้ในแนวคิด Ideal type bureaucracy ได้กล่าวถึง การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ (Skill) ดังนั้น การที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนา การแบ่งงานและการฝึกงานเฉพาะงาน จะช่วยให้เกิดการประหยัด ทั้งทรัพยากรและเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการบังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบวินัยข้อบังคับของงานที่เห็นได้ชัด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชูลิพร เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 54) นอกจากจะให้ความหมายอันหลายมิติของประสิทธิภาพแล้วนั้น ยังได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของการเปลี่ยนที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อนและหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายองค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลัก
ในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ
มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชูสิทธิ์ เพ็ชรศรี, 2556, หน้า 54-55)
ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย
ด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริการ ได้แก่
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง
ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ

โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวความคิดในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สมเกียรติ พูลทอง (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของตัวบุคคล โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องาน ต่อสภาพงาน และต่อหัวหน้างานด้วย
2. ลักษณะของงานที่จะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพ ความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า
3. ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์การ นโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน
4. ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ที่แสดงและปฏิบัติออกมาข้อมสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พิมจัน เล้าเรื่องศิลปะชัย (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนหรือส่งเสริม ในการพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน จะเกิดคุณค่าในการทำงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเคยชินไม่มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ขอมส่งผลเสียให้กับองค์การได้

ความหมายของการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น

มัลลิกา ต้นสอน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้ให้ความหมายหรือแนวคิดว่าการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่บุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ โดยเขามีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขาทำงานเสร็จได้

Zeleanick et al. (n.d. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้กล่าวว่า ในการที่จะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกรักความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

จิรประภา อัครบวร (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน สามารถมองได้อย่างน้อย 2 ระดับ คือ ผลการปฏิบัติระดับบุคคล (Individual performance) และผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ (Organization performance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์การทราบว่าองค์การมีผลผลิตอย่างไร อยากได้บริการแบบไหน มีความต้องการในการพัฒนาองค์การให้ได้ผลผลิตเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่เขาต้องการ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติที่ดีหรือมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ การที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม สวัสดิการต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับพนักงาน ช่วยให้ดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพลาณามัยที่ดีให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ และยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น มีความสำคัญสำหรับองค์การ เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป

วรจิตร หนองแก (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) กล่าวถึง การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 Demographic characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์
 - 1.2 Competency characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.3 Psychological characteristic เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่งานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (Organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธียอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552)

(McGregor's theory X and theory Y)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการ ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้ศึกษาถึงวิธีที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor (1960 อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) มีดังนี้

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม

สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยน

ทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) มีดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉื่อยฉลัดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กร อย่างไรก็ตามยังเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่

ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the theories) McGregor (1960 อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมา จะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิด เฉพาะอย่าง มีดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ใช่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยงานวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือแนวคิดเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือ การสร้างคำยืนยันหรือความปฏิบัติ ส่วนแนวคิดเบา (Soft) หมายถึง ผลการในการจัดการแบบเสรี (Laissez faire) และก็ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารผู้ที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้าม มีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติ หรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงเพียงวิธีหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกัน ด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น การที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่งซึ่งต้องการบุคคลและสถานการณ์เฉพาะอย่าง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Steer & Porter, n.d. อ้างถึงใน อัจจิมา หอมระรื่น, 2552) ได้อธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดจากองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

1. ความคาดหวังต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effect-performance expectancies) การใช้ความพยายามที่สูงขึ้น ย่อมคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หากบุคคลรับรู้ว่าการความพยายามที่ให้ไปไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตแล้วบุคคลจะไม่ออกแรงพยายาม

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance-outcome expectancies) ผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างซึ่งมีค่ามาก ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเป็นจุดสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ จะพบได้บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ดีไม่จำเป็นต้องอาศัยผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับผลตอบแทนเลยหรือไม่ก็อาจเป็นเพราะว่าระบบการให้รางวัลที่ฝ่ายบริหารใช้อยู่ไม่น่าพอใจก็ได้

3. การรับรู้สิ่งตอบแทนที่พึงจะได้ (Perceived valence of outcome) ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการหรือเรียกว่ารางวัลนั้นมีคุณค่าสูง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานผลตอบแทนอาจเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็ได้ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะกลายเป็นสิ่งจูงใจที่ด้อยลง โดยธรรมชาติแล้วขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเข้ามามีบทบาท

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลายแนวคิด ดังนี้

Morse (n.d. อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของผู้ทำงานให้ต่ำลงได้ เมื่อความเครียดในการทำงานลดลงก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในงาน

Smith (n.d. อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 27) ได้ให้ข้อคิดเห็นในการทำงานของมนุษย์ว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงาน

Vroom (n.d. อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานไว้ว่า ทัศนคติในงานและความพึงพอใจในงานนั้น ใช้แทนกันได้ ทั้งนี้เพราะสองคำนี้หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจนั่นเอง

Applewhite (n.d. อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขความสบายที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้ อีกส่วนหนึ่งด้วย

Gilmer (n.d. อ้างถึงใน บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2537, หน้า 157) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจ ในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จ ในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Porter et al. (n.d. อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์, 2547, หน้า 27) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจ สามารถอธิบายได้ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างจำนวนของผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับและจำนวน ของผลลัพธ์ที่บุคคลรู้สึกว่าตนควรได้รับ

Luthan (n.d. อ้างถึงใน มัทธรา ตันติเวชยานนท์, 2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องาน ที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่า ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้าพบว่า ไม่ดี ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานที่ทำให้หน่วยงาน สามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบที่กำหนดความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบส่วนบุคคล ความพอใจในการทำงานมีผลมาจากองค์ประกอบ ส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบทางด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถและตัวแปร ทางบุคลิกภาพ ฯลฯ บทบาทขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลนี้ในการทำให้เกิดความพอใจ ในงานก็คือ การปรับให้เกิดความพอดีระหว่างองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมของงานและการเกิด ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.1 องค์ประกอบด้านประชากร ได้แก่

อายุ จากการศึกษาและทดสอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก กลุ่มอายุ 16-29 ปี จะเป็นกลุ่มอายุที่มีความแตกต่างของความพอใจอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า คือ 30 ปีขึ้นไป

เพศ ได้มีการสำรวจถึงความพอใจในการทำงานของคนงาน พบว่า โดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเด่นชัด เพียงแต่มีข้อสันนิษฐานว่า เพศหญิงจะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าในสังคมเดิมอาจมีโอกาและสภาวะแวดล้อมด้อยกว่า แต่ในปัจจุบันความคิดนี้เริ่มเปลี่ยนไปเพราะความเสมอภาคทางสภาวะแวดล้อมเอื้ออำนวยให้สิทธิสตรีมากขึ้น

1.2 องค์ประกอบด้านความสามารถ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความพอใจในการทำงาน พบว่า ความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ถ้าความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ตรงกับความต้องการที่ใช้กับงานในองค์กรนั้น ๆ จะทำให้บุคลากรพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้กับงานนั้นไม่ได้

1.3 การศึกษา ไม่สามารถจะวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนได้ว่า การที่บุคคลมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำจะมีความพอใจในงานมากกว่ากัน เพราะจะต้องขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรและประเภทขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการคนที่มีการศึกษาระดับใดมาทำงานเป็นหลัก

1.4 สถิติปัญญาหรือความเป็นอัจฉริยะ จากการศึกษาวิจัยในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่มีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดสูงมักจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ถ้างานที่เขาได้รับมอบหมายมีความง่ายเกินไปต่อความสามารถของเขาและขณะเดียวกันเราอาจพิจารณาว่าถ้างานระดับปกติทั่ว ๆ ไป จะไม่มีผลกระทบต่อทัศนคติของคนที่มีความเฉลียวฉลาดเลยหรือมีก็จำนวนน้อยมาก

1.5 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพส่วนตัวของคนงานเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงาน และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้ดี ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองกล้าทำกล้าคิด และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันต่อเหตุการณ์ คนที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็งจะมีแรงจูงใจภายในและมีความพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก

1.6 จำนวนสมาชิกในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวที่คนงานต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพอใจ หรือทำให้เกิดความเมื่อยล้าในการทำงานของคนงาน โดยได้มีการทดลองวิจัยแล้ว พบว่า คนงานที่มีสมาชิกในครอบครัวที่เขาต้องเลี้ยงดูมาก

จะพอใจในการทำงานน้อยและในทางตรงกันข้ามคนงานที่มีภาระต้องเลี้ยงดูสมาชิกน้อยกว่า 4 คน จะมีความพอใจสูงกว่า

1.7 อายุการทำงาน คนงานที่ทำงานระหว่าง 1-3 ปี และทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จะมีความพอใจในงานมากกว่าคนที่ทำงานอยู่ในระหว่างปีที่ 5-6 แนวโน้มของการทำงาน ของบุคคลในระยะแรกจะสูงและจะค่อย ๆ ต่ำลง ๆ และจะสูงขึ้นอีกเมื่อทุกอย่างดูจะเข้าที่ และจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ๆ นั่นเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

2.1 ความสนใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับชนิดและประเภทของงาน จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในที่ทำงานหลาย ๆ อย่าง ไม่ทำจำเจอยู่เสมอเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สร้างความพอใจในงานให้กับคนงาน ทั้งนี้ก็เพราะพฤติกรรมของคนงาน โดยทั่ว ๆ ไปไม่ชอบทำงาน ซ้ำ ๆ ซาก ๆ

2.2 ทักษะที่ต้องการแสดงออก โดยทั่ว ๆ ไปแล้วคนงานมีความต้องการที่จะมีโอกาส ใช้ทักษะในการทำงานเพื่อทดลองความยากง่ายของงาน งานที่ต้องการเทคโนโลยีสูง ๆ จะทำให้ บุคคลที่ทำงานมีความพอใจในการทำงานสูงด้วยกัน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้เขาแสดง ความสามารถในการใช้ทักษะที่เขา มีอยู่และรับผิดชอบในงานมากขึ้นจะส่งผลให้คนเหล่านั้นพอใจ ในการทำงานมากขึ้นด้วย

2.3 สถานภาพทางอาชีพ อาชีพแต่ละอาชีพมีลักษณะเฉพาะซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในการทำงานของบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่สำเร็จวิชาชีพแล้วได้ทำงานตรงกับ ที่ได้เรียนมาจะมีความพอใจในการทำงานสูงสุด และในขณะเดียวกันก็พบว่าคนที่มิได้ทำหน้าที่ การงานที่มั่นคงอยู่แล้วจะมีความสุขกับงานของเขา และถ้าเขาเหล่านั้นมีโอกาสได้ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น แม้ว่าจะไม่ตรงต่อวิชาชีพหรือชอบในงานนั้นมากแต่ก็จะมี ความพอใจมากกว่าที่จะกลับไปอยู่ในตำแหน่งเดิม ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้มีความต้องการเป็นที่ยอมรับ ของสังคมนั่นเอง

2.4 งานและสิ่งแวดล้อม ลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ของบุคคลนั้น จะต้องประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงานหลายประการ คือ

2.4.1 งานที่ใช้ความสามารถและทักษะทำให้คนงานมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2.4.2 งานที่ซับซ้อนหลายอย่างทำให้ผู้ทำเกิดความคิดสร้างสรรค์

2.4.3 งานที่ยากพอสมควรทำให้เกิดการท้าทาย เหมาะสมกับความรับผิดชอบ สามารถควบคุมปริมาณคุณภาพและวิธีการได้

2.5 ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของบุคลากรในการทำงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความพอใจในงานแต่ละชนิด และต้องพิจารณาพร้อมกับระยะเวลาในการทำงาน อายุ เงินเดือน ชนิดของงานและความร่วมมือในการทำงานด้วย ถ้าบุคลากรได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ขององค์กร บุคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานสุดความสามารถ

3. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่

3.1 ขนาดขององค์กร จากการสำรวจของนักวิจัย พบว่า ขนาดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคลากรเหมือนกัน ในหน่วยงานย่อยที่เป็นการทำงานเป็นกลุ่ม ๆ บุคลากรจะพอใจในการทำงานมากกว่าในหน่วยงานใหญ่ เพราะโรงงานขนาดเล็กจะมีข้อดีตรงที่ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างานและผู้ใช้แรงงานมีโอกาสใกล้ชิดรู้จักกัน ติดต่อประสานงานเป็นส่วนตัว เป็นกันเอง และมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานมากกว่าโรงงานใหญ่ ซึ่งผู้บริหารอาจดูแลไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ในที่สุด

3.2 โครงสร้างขององค์กร องค์กรที่มีโครงสร้างแบบแนวนอนจะมีขนาดค่อนข้างเล็ก คนทำงานมีความความพอใจในการทำงานมากกว่าโครงสร้างแบบแนวตั้งที่มีขนาดเดียวกัน เพราะแบบแนวนอนมีการควบคุมหรือการสอนงานน้อยกว่าแนวตั้ง คนทำงานมีอิสระมากกว่าจึงมีความพอใจที่จะทำงานมากกว่า

3.3 การจัดการ การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับความภูมิใจ ความเป็นอิสระและความก้าวหน้าสัมฤทธิ์ผลจะทำให้บุคลากรพอใจมากกว่าการตอบสนองความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม

3.4 การควบคุมในองค์กร นักจิตวิทยาเชื่อว่าการควบคุมแบบกระจายอำนาจจะทำให้ทัศนคติในการทำงานของคนงานดีขึ้นกว่าการจะควบคุมโดยตรงจากส่วนกลาง และส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงานในที่สุด

4. องค์ประกอบที่ควบคุมได้โดยผู้บริหาร ได้แก่

4.1 ค่าจ้าง ในการบริหารการจัดการนั้น ความสำคัญของรายได้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานประการหนึ่ง และการเพิ่มรายได้ให้พนักงานเป็นยาวนานหนึ่งที่สามารถรักษาโรคชนิดหนึ่งได้ และทำให้ทุกคนเกิดความพอใจ

4.2 สวัสดิการ สวัสดิการในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสหภาพแรงงาน สวัสดิการบางอย่างเป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่ายานพาหนะ บำเหน็จ บำนาญ และค่าประกันทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความรักงานและความพอใจที่จะทำงานต่อไป

4.3 ความมั่นคง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมต้องการความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่รับประกันว่าเขาจะไม่ตกงานหรือถูกพักงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงความเคลื่อนไหวในการจัดการตลอดเวลา โดยชี้แจงหรือทำรายงานประจำปีเผยแพร่

4.4 สภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสภาพห้องทำงาน ที่ตั้ง การถ่ายเทอากาศ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

4.5 ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นหรือหัวหน้างานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้างานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะทำให้บุคลากรพอใจในการทำงานมากกว่า หัวหน้าที่ไม่สนใจความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเลย ดังนั้น เมื่อองค์การจะแต่งตั้งหัวหน้าบุคลากรควรได้ตรวจสอบ และหาข้อมูลให้ชัดเจนเสียก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ

4.6 เพื่อนร่วมงาน สมาชิกที่ทำงานด้วยกันจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ ถ้าหากบุคลากรมีสมาชิกที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันแล้ว สมาชิกทั้งหลายก็จะเกิดความพอใจในงานร่วมกันอันเป็นการประสานผลประโยชน์ให้แก่องค์กรนั้น ๆ

4.7 โอกาสก้าวหน้าในงาน การได้เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ดีเด่นที่สุดเป็นความคิดของบุคลากร โดยทั่ว ๆ ไป พวกเขาจะมีทัศนคติที่ว่า “ทำได้ดี” เมื่อทัศนคตินั้นเป็นไปตามความคาดหวังของเขาเหล่านั้น ขวัญและกำลังใจก็จะเกิด ส่งผลให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ

4.8 การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนงานเกิดความภูมิใจและพอใจที่จะทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง

4.9 ข้อมูลจากฝ่ายบริหาร จากการศึกษาวิจัย พบว่า คนงานต้องการทราบว่าผู้บริหารมีนโยบายอย่างไรจะทำอะไรและจะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างไร และนอกจากนี้ยังต้องการรู้การเคลื่อนไหวต่าง ๆ นโยบายการผลิตการเปลี่ยนแปลงและการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการเลิกจ้าง การได้รับข่าวสารจากผู้บริหารเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานแก่พวกเขาเป็นอย่างยิ่ง เท่ากับว่าเขาได้มีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ๆ อย่างแท้จริง

การวัดความพึงพอใจในงาน

จุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจในงาน คือ

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การทำงานกับการปฏิบัติงานว่าจะอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี
3. เพื่อให้ได้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดและการบริหารหน่วยงานนั้น
4. เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางานและการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาคือ การจัดสวัสดิการบริการต่าง ๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

การวัดทัศนคติจากการตีความตามคำพูดของผู้ที่เราต้องการวัดนั้น พบว่า เป็นเรื่องที่ยากและมีความสลับซับซ้อน และอาจเปิดเผยออกมาได้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น การวัดทัศนคตินั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากที่จะถ่ายทอดออกมาให้ตรงตามที่ต้องการเพราะเป็นเรื่องที่ไม่อาจมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ถึงแม้ว่าจะสามารถสังเกตได้จากการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ก็ตาม ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับนักสังคมศาสตร์ที่จะพยายามสร้างเครื่องมือที่จะใช้วัดความพอใจในงานได้อย่างเป็นระบบ เทียงธรรม มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือ โดยเครื่องมือดังกล่าวมีทั้งที่อยู่ในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) การใช้กรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) และการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างค่อนข้างแพร่หลายในการวัดความพอใจในงาน ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่านำหน้าของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายแบบซึ่งใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น

1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job descriptive index: JDI) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้แพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work itself) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบ ๆ ว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพอใจว่ามีมากน้อยเพียงใด

1.2 แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) วิธีนี้มหาวิทยาลัยมินนิโซตา ในสหรัฐอเมริกาเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามนี้ เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบ ระบุระดับของความพอใจหรือไม่พอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็น และความพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน หรือด้าน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

1.3 แบบสอบถามความพอใจค่าตอบแทน (Pay satisfaction questionnaire: PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนผูกพันกับความพอใจ โดยเครื่องมือ PQS จะวัดความพอใจที่มีต่อแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้าง และการบริหารระบบและเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้วัด ความพอใจในงาน โดยให้ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่า มีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง ที่ทำให้เขาพอใจหรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพ เพื่อพิจารณาความพอใจหรือไม่พอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก และผู้ตอบข้อมูล อาจจะมีอคติในการตอบ หรือผู้วิเคราะห์อาจจะมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ได้

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้เป็นวิธีวัดความพอใจในงานด้วยการสัมภาษณ์ พูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงานอย่างละเอียด ซึ่งข้อดี คือ จะ ได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติ ที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้น การใช้เทคนิคนี้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูด ความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และระบายความรู้สึกที่แท้จริงออกมา ด้วยเหตุนี้การได้รับความร่วมมือ คือ จุดสำคัญของความสำเร็จในการเลือกใช้วิธีนี้ อีกทั้งจะต้องเลือกคำถามสัมภาษณ์ อย่างรอบคอบพร้อมทั้งมีระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ยังต้องสร้างความไว้วางใจ ในการไม่ระบุชื่อผู้ตอบ และไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด

ความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด เดิมชื่อ กรมอัยการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2436 ซึ่งตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวหรือพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 5 โดยกรมอัยการมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักเป็นที่ปรึกษาของกระทรวงหรือกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของพระเจ้าแผ่นดิน หากพิจารณาคำว่า “อัยการ” หรือ “อัยการ”

ตามรากศัพท์แล้วจะมีความหมายว่า งานของผู้เป็นใหญ่ และเมื่อรวมเป็นคำว่า “พระไอยการ” หรือ “พระอัยการ” ก็จะหมายถึง “กฎหมายพื้นฐานของแผ่นดิน” ซึ่งทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม เช่น พระไอยการลักษณะรับฟ้อง พระไอยการอาชญาหลวง พระไอยการตำแหน่งนายทหารหัวเมือง พระไอยการลักษณะมรดก พระอัยการลักษณะฟ้องฟ้อง พระอัยการลักษณะอุทธรณ์ พระอัยการลักษณะพยาน พระอัยการลักษณะวิวาทคดี เป็นต้น ดังนั้น กรมอัยการจึงมีความหมายว่า “กรมกฎหมาย” หรือกรมที่มีหน้าที่จัดการดูแลงานด้านกฎหมายของประเทศ

เมื่อแรกจัดตั้งนั้น กรมอัยการมีเขตความรับผิดชอบอยู่เพียงในกรุงเทพฯ ส่วนหน้าที่ฟ้องคดีอาญาในหัวเมืองมีบัญญัติไว้ในพระธรรมนูญศาลหัวเมือง รัตนโกศก 114 มาตรา 25 เป็นครั้งแรกว่า “ข้าหลวงเทศาภิบาล เมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงยุติธรรมแล้ว มีอำนาจที่จะตั้งพนักงานอัยการไว้สำหรับเปน ทนายแผ่นดินฟ้องหาคดีมิโทษหลวง” ใน พ.ศ. 2441 กระทรวงมหาดไทยได้ตราข้อบังคับลักษณะปกครองหัวเมือง ร.ศ. 117 และได้มีการตั้งตำแหน่งอัยการในหัวเมือง เรียกว่า ยกกระบัตรในหัวเมืองและมณฑล โดยมีตำแหน่งผู้ช่วยเรียกว่า พาง ซึ่งนอกจากจะดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งแล้ว ทั้งยกกระบัตรและแพ่งยังมีหน้าที่ในการสืบสวนหาพยานหลักฐานปราบปรามจับกุมโจรผู้ร้าย และมีอำนาจในการไต่สวนอีกด้วย

ต่อมาในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้โอนกรมอัยการจากกระทรวงยุติธรรมมาขึ้นในกระทรวงมหาดไทยจนถึงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2534 จึงได้มีการแยกกรมอัยการจากกระทรวงมหาดไทยไปเป็นหน่วยราชการอิสระ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวงใด และเปลี่ยนชื่อจากกรมอัยการเป็นสำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่งและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ต่อมาเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2545 มีการเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ต่อมาในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน หมวด 11 องค์การตามรัฐธรรมนูญ ส่วนที่ 2 องค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 255 กำหนดสถานะใหม่ของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ ให้พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้และตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการและกฎหมายอื่น พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม มีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินงานอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา

การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่

1. สำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา เป็นหน่วยงานราชการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1.1 รับผิดชอบงานตรวจสอบและงานสารบรรณของสำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ตามที่ทรงมอบหมาย

1.2 รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการดำเนินกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ซึ่งอัยการสูงสุดแต่งตั้ง

1.3 รับผิดชอบประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา

2. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

2.1 พัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งฝึกอบรมความรู้ทางกฎหมายแก่บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมและประชาชนทั่วไป

2.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักงานคณะกรรมการอัยการ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย ระบบ ทิศทาง และติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติราชการของข้าราชการอัยการ

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล งานกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานบรรจุและแต่งตั้ง งานเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการอัยการ งานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการอัยการ งานรักษาทะเบียนประวัติและควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ งานวินัยของข้าราชการอัยการ และงานที่ปวงของคณะกรรมการอัยการตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ และกฎหมายอื่นเว้นแต่การฝึกอบรม

3.3 รับผิดชอบงานที่ปวงของข้าราชการตุลาการที่ต้องเสนอคณะกรรมการอัยการเพื่อพิจารณา

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักงานต่างประเทศ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

4.1 รับผิดชอบงานความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา งานดำเนินคดีส่งผู้ร้ายข้ามแดน งานสอบสวนคดีความผิดนอกราชอาณาจักร งานโอนตัวนักโทษ งานต่อต้านการค้ามนุษย์ งานดำเนินการเรื่องการลักพาเด็กข้ามชาติ งานต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ และงานติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

4.2 รับผิดชอบงานประชุม เจริญ และให้ความเห็นเกี่ยวกับอนุสัญญา สนธิสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศ งานจัดทำรายงานตามพันธกรณีของประเทศไทยภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง งานตอบข้อหารือและให้ข้อมูลตามที่ต่างประเทศร้องขอและงานจัดการประชุมระหว่างประเทศ

4.3 รับผิดชอบงานทุนการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ การขอรับทุน และทำสัญญาขอใช้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และการปฏิบัติการวิจัย ติดตามผล และดำเนินการอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับทุนหรือผู้ได้รับทุนดังกล่าว งานการเดินทางไปราชการต่างประเทศ งานจัดเตรียมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการประชุมระหว่างประเทศ และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ

4.4 จัดแปลหนังสือและเอกสารต่างๆ เป็นภาษาต่างประเทศหรือเป็นภาษาไทย และจัดหารล่าม

4.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานที่ปรึกษาทนายความ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

5.1 รับผิดชอบการให้คำปรึกษาหรือความเห็นทางกฎหมาย รวมทั้งการตรวจร่างสัญญาและเอกสารประกวดราคา ทั้ง โครงการในประเทศและต่างประเทศแก่หน่วยงานของรัฐ

5.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

6.1 รับผิดชอบการเสนอแนะและจัดทำนโยบายการบริหารงาน การดำเนินงาน และการงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6.2 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการสี่ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด

6.3 แปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำกับ เร่งรัด ติดตาม ให้มีการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการ และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนด ในแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการสี่ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานอัยการสูงสุด

6.4 จัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหารและจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

6.5 สำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุง ขอใช้ ใช้อื่น เช่า ให้แลกเปลี่ยน หรือดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับที่ดิน อาคารสำนักงาน ที่พักอาศัย และอาคารอื่นของสำนักงานอัยการสูงสุด

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานวิชาการ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

7.1 รับผิดชอบงานกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน งานพัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินคดีของสำนักงานอัยการสูงสุด และงานอื่นของพนักงานอัยการ

7.2 งานจัดระบบการสารสนเทศ การสำรวจ การเก็บ การใช้ประโยชน์ข้อมูล และงานศูนย์ข้อมูล

7.3 งานจัดทำและเผยแพร่ตำรา วารสาร และเอกสารทางวิชาการ งานพิพิธภัณฑสถาน และงานห้องสมุด

7.4 งานศึกษา วิจัย เผยแพร่และพัฒนากฎหมาย และดำเนินการที่เกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.5 รับผิดชอบงานบริหารจัดการความรู้ สร้าง รวบรวม จัดเก็บและเผยแพร่ องค์ความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด งานศูนย์ข้อมูลความรู้ และงานคลังสมองอัยการ

7.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

8.1 รับผิดชอบในการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสิ่งคดีของอัยการสูงสุด เกี่ยวกับการขออนุญาตฟ้อง และการดำเนินคดีอาญาที่จะไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชน หรือจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือความมั่นคงของชาติ หรือต่อผลประโยชน์อันสำคัญของประเทศ ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด การดำเนินคดีร้องขอความเป็นธรรม และการดำเนินคดีอื่นใดตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาของพนักงานอัยการซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด

8.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

9.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง

9.2 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักงานคดีพิเศษ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

10.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีและการดำเนินการทั้งปวงตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด

10.2 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง

10.3 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

10.4 รับผิดชอบงานดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุดในการดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติส่งสำนวนมาให้ดำเนินคดี ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

10.5 รับผิดชอบการดำเนินคดีกับบุคคลผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

10.6 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

10.7 รับผิดชอบการสอบสวนและดำเนินคดีอาญาที่ฟ้องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม เว้นแต่คดีที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

10.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. สำนักงานคดีอาชญากรรม มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

11.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องอันเกี่ยวกับอาชญากรรมให้โทษตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ ศาลอาญาธนบุรี ศาลจังหวัดพระโขนง และศาลจังหวัดคลองเตย

11.2 ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้ยึดหรืออายัด เนื่องจากเกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรม

11.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

12.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

12.2 รับผิดชอบงานคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของเด็กและเยาวชน รวมทั้งศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

12.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. สำนักงานคดีศาลแขวง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

13.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแขวงในเขตกรุงเทพมหานคร

13.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14. สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

14.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องอันเกี่ยวกับเศรษฐกิจและทรัพยากรตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ ศาลอาญานบุรี ศาลจังหวัดพระโขนง และศาลจังหวัดตลิ่งชัน

14.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

15. สำนักงานคดีอัยการสูงสุด มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

15.1 รับผิดชอบในการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาสั่งคดีของอัยการสูงสุด ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด เว้นแต่การสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักร การขออนุญาตฟ้อง และการดำเนินคดีอาญาที่จะไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชน หรือจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือความมั่นคงของชาติ หรือต่อผลประโยชน์อันสำคัญของประเทศ

15.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

16. สำนักงานคดีอาญา มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

16.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอาญา เว้นแต่คดีเกี่ยวกับเศรษฐกิจและทรัพยากร และคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

16.2 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัดมีนบุรี

16.3 รับผิดชอบงานทั้งปวงในการดำเนินงานคุ้มครองเด็กในคดีอาญา ของศูนย์อำนวยการคุ้มครองเด็กในคดีอาญา กรุงเทพมหานคร งานชั้นสูตรพลิกศพ ของศูนย์อำนวยการคดีชั้นสูตรพลิกศพกรุงเทพมหานคร และงานสืบพยานไว้ก่อนเพื่อคุ้มครองเด็ก ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด และตามนัยแห่งระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการนั้น

16.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

17. สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

17.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษา ของศาลอาญากรุงเทพใต้และศาลจังหวัดพระโขนง เว้นแต่คดีเกี่ยวกับเศรษฐกิจและทรัพยากร และคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

17.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

18. สำนักงานคดีอาญาธนบุรี มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

18.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษา ของศาลอาญาธนบุรีและศาลจังหวัดคลองสาน เว้นแต่คดีเกี่ยวกับเศรษฐกิจและทรัพยากร และคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

18.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

19. สำนักงานการบังคับคดี มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

19.1 รับผิดชอบงานศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลลูกหนี้ตามคำพิพากษาของหน่วยงาน ของรัฐและจำเลยที่ถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา งานสำรวจตรวจสอบข้อมูลทรัพย์สิน และสถานะของลูกหนี้ตามคำพิพากษาของหน่วยงานของรัฐและจำเลยที่ถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามคำพิพากษา ประสานงานการบังคับคดีแพ่ง คดีปกครอง และคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึด ทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษามาที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงาน

อัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

19.2 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงอันเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง คดีปกครอง และคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

19.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

20. สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ มีอธิบดีอัยการ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

20.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีและการดำเนินการทั้งปวงตามมติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องในเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการพิจารณาชี้ขาดการยุติ การดำเนินคดีแพ่งของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินคดีตามระเบียบว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอัยการสูงสุด และการดำเนินคดีอนุญาโตตุลาการ

20.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

21. สำนักงานคดีแพ่ง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการมีอำนาจและหน้าที่

21.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีแพ่งทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษา ของศาลแพ่งและศาลจังหวัดมินบุรี

21.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

22. สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

22.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีแพ่งทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิพากษาของศาลแพ่ง กรุงเทพใต้และศาลจังหวัดพระโขนง

22.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

23. สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

23.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีแพ่งทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแพ่งธนบุรีและศาลจังหวัดคดีชั้น

23.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

24. สำนักงานคดีภาษีอากร มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

24.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลภาษีอากรกลาง

24.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

25. สำนักงานคดีล้มละลาย มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

25.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลล้มละลายกลาง

25.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

26. สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

26.1 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนระหว่างประเทศ

26.2 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอรรถคดี การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคแก่ประชาชน

26.3 ศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ

ในการดำเนินการดังกล่าว

26.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือที่ได้รับมอบหมาย

27. สำนักงานคศิปกครอง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

27.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองกลาง

27.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

28. สำนักงานคศิปกครองระยอง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

28.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองระยอง

28.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

29. สำนักงานคศิปกครองนครราชสีมา มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

29.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองนครราชสีมา

29.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

30. สำนักงานคศิปกครองอุบลราชธานี มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

30.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองอุบลราชธานี

30.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

31. สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

31.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองขอนแก่น

31.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

32. สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

32.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองอุดรธานี

32.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

33. สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่ มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

33.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองเชียงใหม่

33.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

34. สำนักงานคดีปกครองพิษณุโลก มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

34.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองพิษณุโลก

34.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

35. สำนักงานคดีปกครองนครศรีธรรมราช มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

35.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองนครศรีธรรมราช

35.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

36. สำนักงานคดีปกครองสงขลา มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

36.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองสงขลา

36.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

37. สำนักงานคดีแรงงาน มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

37.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานกลางสาขา

37.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

38. สำนักงานคดีแรงงานภาค มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

38.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานภาค ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

38.2 รับผิดชอบการดำเนินคดีแพ่งที่ฟ้องตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งอยู่ภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาค ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด

38.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

39. สำนักงานคดีศาลสูง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

39.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาที่ปวงที่เกิดในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในชั้นอุทธรณ์และฎีกา

39.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

40. สำนักงานคดีศาลสูงภาค มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

40.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาที่ปวงที่เกิดขึ้นในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาคตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในชั้นอุทธรณ์และฎีกา

40.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

41. สำนักงานอัยการภาค มีอธิบดีอัยการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

41.1 รับผิดชอบการบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด

41.2 รับผิดชอบงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาคตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

41.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

42. สำนักงานอัยการจังหวัด มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

42.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่ปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดสาขา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

42.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

43. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง มีอัยการจังหวัดคดีศาลแขวงเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

43.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่พึ่งในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแขวง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในศาลแขวงแล้วแต่กรณี ยกเว้นศาลแขวงในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

43.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

44. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด มีอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

44.1 รับผิดชอบการดำเนินคดีที่พึ่งในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

44.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

45. สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

45.1 รับผิดชอบงานจัดองค์กร งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล และงานวินัยของข้าราชการตุรการและเจ้าหน้าที่ งานการคลัง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานเลขานุการของสำนักงานอัยการสูงสุด งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และงานอื่นที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการใด โดยเฉพาะ

45.2 ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบและมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งปวงของข้าราชการตุรการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

45.3 บริหารจัดการงานทั้งปวงที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

45.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

46. สำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานราชการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

46.1 รับผิดชอบงานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานเกี่ยวกับอาคารและสถานที่ พัสดุ และยานพาหนะ ของสำนักงานตรวจสอบภายใน

46.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ของสำนักงานอัยการสูงสุด

46.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

47. สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร มีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

47.1 เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบราชการ

47.2 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ในสำนักงานอัยการสูงสุด

47.3 ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลาง ต่าง ๆ และหน่วยงานราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด

47.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดำรง รัตนเวฬุ (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบราชการ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ กับบรรยากาศองค์การ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ

ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 มิติ ระดับการรับรู้ต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกัน ตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ของการรับรู้ต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการกับบรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด มีมิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 มิติ และมีมิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 5 มิติ สำหรับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านความดีความชอบ ด้านขวัญกำลังใจ และการกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ซึ่งมีข้อเสนอแนะให้สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี พัฒนาการทำงานเป็นทีม และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

ธวัช ยิ่งประเสริฐ (2549) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัย พบว่า โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยผลการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวิทย์ ตรีวิวัฒน์กุล (2550) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของแขวงการทางและสำนักงานบำรุงทางในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 13 (ประจวบคีรีขันธ์) กรมทางหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของแขวงการทางและสำนักงานบำรุงทาง ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 13 (ประจวบคีรีขันธ์) กรมทางหลวง โดยผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของแขวงการทางและสำนักงานบำรุงทาง ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 13 (ประจวบคีรีขันธ์) กรมทางหลวงในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 13 ในด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ด้านความมีอิสระในงาน ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในอันดับสุดท้าย

ภาษณี ชูโชติ (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ ส่วนบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ ส่วนบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากรและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงลบของข้าราชการ กรมศุลกากร สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ ส่วนบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากร โดยภาพรวมมีบรรยากาศในการทำงานเชิงลบน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบรรยากาศในการทำงานเชิงลบมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านมิติมุ่งผลงาน รองลงมา คือ ด้านมิติห่างเหิน ด้านมิติอุปสรรค และด้านมิติขาดความสามัคคี ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก โดยภาพรวมมีบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านมิติเป็นแบบอย่าง รองลงมา คือ ด้านมิติความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านมิติกฎปรานี และมิติมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงลบของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงลบแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกแตกต่างกัน

ลัดดา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาล

แหลมฉบัง 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลตำบลแหลมฉบัง 1 โดยรวมเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมที่ได้ คือ มิติคุณาปราณี อุปสรรคและมิติเป็นแบบอย่าง บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 เกี่ยวกับพฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของครู อาจารย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมของครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนแหลมฉบัง 1 จำแนกตามเพศและช่วงชั้นการสอน พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน เทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามช่วงชั้นการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด ได้แก่ ด้านมิติคุณาปราณี อุปสรรค และพฤติกรรมต่ำสุด ได้แก่ ด้านมิติแบบอย่าง โดยรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน

วันชัย แก้วมณี (2552) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผลการศึกษา พบว่า (1) การรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และน้อยที่สุด คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (2) การรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศชายรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรในทางบวกมากกว่าครูเพศหญิง และครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีอายุมากกว่า 70 ปี จะมีการเรียนรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกมากกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนที่มีอายุไม่เกิน 70 ปี (3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สนธยา บุญประดิษฐ์ (2550) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของบรรยากาศองค์กรในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กาญจนบุรี (2) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
กาญจนบุรี และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับ
บรรยากาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี โดยผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมีบรรยากาศองค์การบริหารในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจ
ในระดับปานกลาง และระยะเวลาบริหารราชการเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ
องค์การบริหารและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชา แซ่อึ้ง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การบริหารกับแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป รายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป การรับรู้
บรรยากาศองค์การบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีระดับ
การรับรู้บรรยากาศองค์การบริหาร ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การบริหารด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจ
ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบ
สมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน
และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การบริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การบริหาร
ในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การบริหารด้านรางวัล
และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านความเสียงภัย
มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการควบคุม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมจากตำรา สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ โดยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive method) เพื่อให้การศึกษานี้มีความถูกต้องที่สุด

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ในเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ จะศึกษาจากประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำนวน 143 คน ซึ่งแบ่งประชากรออกตามหน่วยงานที่สังกัด ได้ดังนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 1
3. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 2
4. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 3
5. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 4
6. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 5
7. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 6
8. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 7
9. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 8
10. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 9

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการควบคุม โดยจะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 4 ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานดี

ระดับคะแนน 3 ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานค่อนข้างดี

ระดับคะแนน 2 ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานไม่ค่อยดี

ระดับคะแนน 1 ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานไม่ดี

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามตัวแปรในการวิจัย และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและเอกสารวิจัยต่าง ๆ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงาน โดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และครอบคลุมตัวแปรของการวิจัยทั้งหมด

3. จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นางฐิติวดี ธรรมาสถียร ชีรพรพาณิชย์ ตำแหน่งอัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 7

4.3 นางนาธรา ภาคแก้ว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานอัยการ
พิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง 7

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try-out)
กับกลุ่มประชากรและไม่ใช้กลุ่มประชากรที่จะนำมาศึกษาจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้
มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของคอนบาร์ช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้
ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูล
จริงต่อไปได้

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สำหรับการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยบูรพาไปยังสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวง เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
กลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน
ด้วยตนเอง พร้อมกับอธิบายการตอบแบบสอบถาม แล้วส่งคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลา 7 วัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน
ของการวิจัย

4. จากเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 143 ชุด
โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 143 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา ด้านการควบคุม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ 4 ระดับ โดยแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับออกเป็นอันตรภาคชั้น (Class interval) ที่มีช่วงชั้นเท่า ๆ กัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนน 3.26-4.00 หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี

คะแนน 2.51-3.25 หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างดี

คะแนน 1.76-2.50 หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

คะแนน 1.00-1.75 หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับไม่ดี

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง โดยมีวัตถุประสงค์ประการแรก คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ประการที่สอง คือ เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง โดยศึกษาจากบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ที่มีประชากรทั้งหมดจำนวน 143 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	87	60.84
ชาย	56	39.16
อายุ		
ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	5	3.50
อายุ 26-35 ปี	43	30.07
อายุ 36-45 ปี	34	23.78
มากกว่า 45 ปี	61	42.66

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	69	48.25
สมรส	74	51.75
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	17.48
ปริญญาตรี	88	61.54
ปริญญาโท	30	21.98
ระดับตำแหน่งงาน		
จ้างเหมาบริการ	31	21.68
ลูกจ้างประจำ	5	3.50
ข้าราชการธุรการ	55	38.46
ข้าราชการอัยการ	52	36.36
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ตั้งแต่ 5 ปีลงมา	13	9.09
6-10 ปี	48	33.57
11-15 ปี	23	16.08
มากกว่า 15 ปี	59	41.26
อัตราเงินเดือน		
7,001-15,000 บาท	40	27.97
15,001-25,000 บาท	39	27.27
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	64	44.76

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้
จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.80 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.20
จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมา อายุ 26-35 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 30.10 อายุ 26-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.10 และอันดับสุดท้าย อายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.70 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.30 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการตุลาการ คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาตำแหน่งงานข้าราชการอัยการ คิดเป็นร้อยละ 36.40 ตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 21.70 และอันดับสุดท้าย ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.10 และอันดับสุดท้าย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมา อัตราเงินเดือน 7,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.00 และอันดับสุดท้าย อัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. มีส่วนร่วมในการประชุม การทำงานแผนงานของหน่วยงาน	50 (34.97)	60 (41.96)	31 (21.68)	2 (1.40)	3.10	.78	ค่อนข้างดี	4
2. มีส่วนร่วมในการนำแผนงาน ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ	50 (34.97)	86 (60.14)	7 (4.90)	0 (0.00)	3.30	.56	ดี	3
3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี	63 (44.06)	76 (53.15)	4 (2.80)	0 (0.00)	3.41	.55	ดี	1
4. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	68 (47.55)	65 (45.45)	10 (6.99)	0 (0.00)	3.40	.62	ดี	2
5. มีส่วนร่วมในการส่งเสริม กิจกรรมทุกด้านของหน่วยงาน	27 (18.88)	50 (34.97)	65 (45.45)	1 (0.70)	2.72	.77	ค่อนข้างดี	5
ภาพรวม					3.19	.47	ค่อนข้างดี	-

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมด้านการมีส่วนร่วม
ของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับ
ค่อนข้างดี ($\mu = 3.19, \sigma = .47$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.14,$
 $\sigma = .55$) เป็นอันดับที่ 1

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.40,$
 $\sigma = .62$) เป็นอันดับที่ 2

การมีส่วนร่วมในการนำแผนงานที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.30, \sigma = .56$) เป็นอันดับที่ 3

การมีส่วนร่วมในการประชุมการทำงานแผนงานของหน่วยงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.10, \sigma = .78$) เป็นอันดับที่ 4

การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมทุกด้านของหน่วยงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 2.72, \sigma = .77$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมทุกด้านของหน่วยงานเป็นอันดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผน การส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนถึงรับฟังปัญหาของบุคลากรที่มีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้าน โครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. หน่วยงานกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน	90 (62.94)	53 (37.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	.48	ดี	2
2. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานอย่างชัดเจน	93 (65.03)	49 (34.27)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.64	.50	ดี	1
3. หน่วยงานกำหนดวิธีการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน	92 (64.34)	50 (34.97)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.63	.50	ดี	3
4. หน่วยงานชี้แจงนโยบาย ทางการบริหารแก่บุคลากร ที่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	84 (58.74)	54 (37.76)	5 (3.50)	0 (0.00)	3.55	.57	ดี	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
5. หน่วยงานจัดแบ่งงานตาม	79	58	6	0	3.51	.58	ดี	5
สายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	(55.24)	(40.56)	(4.20)	(0.00)				
	ภาพรวม				3.59	.43	ดี	-

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้าน โครงสร้าง พบว่า ในภาพรวมด้านโครงสร้างของบรรยากาศ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.59$, $\sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ในหน่วยงานอย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.64$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 1

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.63$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 2

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกำหนดวิธีการทำงานไว้อย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.63$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 3

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.55$, $\sigma = .57$) เป็นอันดับที่ 4

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงจัดแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.51$, $\sigma = .58$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษาด้าน โครงสร้าง จะเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นอันดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรให้ความสำคัญกับการจัดแบ่งงาน

ตามสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในสายการทำงานของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. การแต่งตั้ง-โยกย้ายข้าราชการ ในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถ ของบุคคลนั้น	42 (29.37)	90 (62.94)	11 (7.69)	0 (0.00)	3.22	.57	ค่อนข้างดี	3
2. ผลการปฏิบัติงานได้รับการเอาใจใส่ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	43 (30.07)	92 (64.34)	8 (5.59)	0 (0.00)	3.24	.55	ค่อนข้างดี	2
3. การพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ	39 (27.27)	77 (53.85)	27 (18.88)	0 (0.00)	3.08	.68	ค่อนข้างดี	4
4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ในหน่วยงานเป็นอย่างดี	68 (47.55)	67 (46.85)	8 (5.59)	0 (0.00)	3.42	.60	ดี	1
5. หน่วยงานส่งเสริมบุคลากร ที่พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	28 (19.58)	84 (58.74)	31 (21.68)	0 (0.00)	2.98	.64	ค่อนข้างดี	5
ภาพรวม					3.19	.43	ค่อนข้างดี	-

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการให้รางวัล พบว่า ในภาพรวมด้านการให้รางวัลของบรรยากาศ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.19, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในหน่วยงานเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.42, \sigma = .60$) เป็นอันดับที่ 1

ผลการปฏิบัติงานได้รับการเอาใจใส่และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.24, \sigma = .55$) เป็นอันดับที่ 2

การแต่งตั้ง-โยกย้ายข้าราชการในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.22, \sigma = .57$) เป็นอันดับที่ 3

การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานเป็นสิ่งสำคัญ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.08, \sigma = .68$) เป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานส่งเสริมบุคลากรที่พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 2.98, \sigma = .64$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษาด้านการให้รางวัล จะเห็นได้ว่า สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบุคลากรที่พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอันดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงาน มีการส่งบุคลากรไปอบรมวิชาการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในหน่วยงานด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความอบอุ่น
และการสนับสนุน

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มที่	118 (82.52)	24 (16.78)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.82	.40	ดี	2
2. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหา ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	116 (81.12)	27 (18.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	.39	ดี	3
3. มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับ เพื่อนร่วมงาน	116 (81.12)	27 (18.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	.39	ดี	3
4. บุคลากรในหน่วยงาน มีความเป็นมิตรและรักใคร่กัน	118 (82.52)	25 (17.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.82	.38	ดี	1
5. รู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	116 (81.12)	26 (18.18)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.80	.42	ดี	4
ภาพรวม					3.81	.26	ดี	-

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวม
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = .26$) เมื่อจำแนกรายข้อ สรุปได้ดังนี้
บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรและรักใคร่กัน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.82$, $\sigma = .38$)
เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ พบว่า
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี
($\mu = 3.82$, $\sigma = .40$) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บรรยากาศ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$,

$\sigma = .39$) เป็นอันดับที่ 3

ความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = .39$) เป็นอันดับที่ 3

บุคลากรรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี
($\mu = 3.80$, $\sigma = .42$) เป็นอันดับที่ 4

สรุปผลการศึกษาด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จะเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงเป็นอันดับท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงควรพิจารณาและให้ความสนใจในเรื่องด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็น
พิเศษ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีนโยบาย
หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และความอบอุ่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
เพื่อเพิ่มความปรองดองให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสบายใจมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา

ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงาน	71 (49.65)	72 (50.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.50	.50	ดี	1
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง	72 (50.35)	70 (48.95)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.49	.52	ดี	2
3. การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดให้ ช่วยสามารถพัฒนาทักษะการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบันและเป็นการเพิ่ม โอกาสความก้าวหน้าในงาน	61 (42.66)	76 (53.15)	6 (4.20)	0 (0.00)	2.68	.74	ค่อนข้างดี	4
4. หน่วยงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาและอบรมบุคลากร อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา	46 (32.17)	86 (60.14)	11 (7.69)	0 (0.00)	3.24	.58	ค่อนข้างดี	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
5. ได้รับการฝึกอบรมทางด้าน การบริหารหรือการปฏิบัติงาน ต้องการอย่างเต็มที่	23 (16.08)	51 (35.66)	69 (48.25)	0 (0.00)	2.68	.74	ค่อนข้างดี	4
ภาพรวม					3.19	.43	ค่อนข้างดี	-

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า ในภาพรวม
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.19$, $\sigma = .45$) เมื่อจำแนกรายข้อ
สรุปได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน
พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างเท่าเทียม
และทั่วถึง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.49$, $\sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานสนับสนุนให้มีกีฬาพัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา พบว่า
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับ
ค่อนข้างดี ($\mu = 3.24$, $\sigma = .58$) เป็นอันดับที่ 3

การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดให้สามารถช่วยพัฒนาทักษะการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน
และเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 2.68$, $\sigma = .74$) เป็นลำดับที่ 4

ได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างเต็มที่ พบว่า
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับ
ค่อนข้างดี ($\mu = 2.68$, $\sigma = .74$) เป็นอันดับที่ 4

สรุปผลการศึกษาด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา จะเห็นได้ว่า บุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดให้สามารถ
ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงาน
และการได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างเต็มที่ เป็นอันดับ
ท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน
กำหนดขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรถึงความก้าวหน้า
ในการทำงานในหน่วยงานว่าการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงนั้น
มีความมั่นคง เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในหน่วยงานและปฏิบัติงานให้หน่วยงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพต่อไป

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	บรรยากาศการปฏิบัติงาน				μ	σ	ระดับ บรรยากาศ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ค่อยดี	ไม่ดี				
1. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และสร้างสรรค์งานใหม่	90 (62.94)	53 (37.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	.48	ดี	1
2. มีอิสระในการตัดสินใจ ด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย	80 (55.94)	63 (44.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	.50	ดี	3
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระ ในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	87 (60.84)	56 (39.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	.50	ดี	2
4. สามารถตัดสินใจในการทำงาน ในหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที	65 (45.45)	71 (49.65)	7 (4.90)	0 (0.00)	3.41	.58	ดี	4
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด แผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ	22 (15.38)	50 (34.97)	71 (49.65)	0 (0.00)	2.66	.73	ค่อนข้างดี	5
ภาพรวม					3.37	.40	ดี	-

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมด้านการควบคุมของบรรยากาศ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.37$, $\sigma = .40$) เมื่อจำแนกรายข้อ สรุปได้ดังนี้

มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.63$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.61$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 2

มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.60$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 3

สามารถตัดสินใจในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.41$, $\sigma = .58$) เป็นอันดับที่ 4

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 2.66$, $\sigma = .73$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษาด้านการควบคุม จะเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรให้ความสนใจในการพัฒนา ด้านการควบคุม ให้อิสระกับบุคลากรที่จะนำเสนอแผนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	μ	σ	ระดับบรรยากาศ การปฏิบัติงาน	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.19	.47	ค่อนข้างดี	5
2. ด้านโครงสร้าง	3.59	.43	ดี	2
3. ด้านการให้รางวัล	3.18	.43	ค่อนข้างดี	6
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.81	.26	ดี	1
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.26	.41	ดี	4
6. ด้านการควบคุม	3.37	.40	ดี	3
ภาพรวม	3.40	.23	ดี	-

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.40, \sigma = .23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81, \sigma = .26$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.59, \sigma = .43$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านการควบคุม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.37, \sigma = .40$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.26, \sigma = .41$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.19, \sigma = .47$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\mu = 3.18, \sigma = .43$) เป็นอันดับที่ 6

สรุปผลการศึกษابรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ภาพรวม พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงให้ความสำคัญด้านการให้รางวัลเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรมีนโยบายและส่งเสริมการให้รางวัลให้กับบุคลากร มีเงินค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามเพศ

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	เพศหญิง		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน	เพศชาย		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน	รวม		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.15	.47	ค่อนข้างดี	3.25	.47	ค่อนข้างดี	3.19	.47	ค่อนข้างดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.55	.43	ดี	3.66	.44	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.17	.40	ค่อนข้างดี	3.21	.47	ค่อนข้างดี	3.19	.43	ค่อนข้างดี
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.86	.21	ดี	3.74	.30	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	3.24	.42	ค่อนข้างดี	3.29	.39	ดี	3.26	.41	ดี
6. ด้านการควบคุม	3.37	.40	ดี	3.38	.40	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.39	.21	ดี	3.42	.25	ดี	3.40	.23	ดี

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่เป็นเพศชาย ($\mu = 3.42$, $\sigma = .25$) มีบรรยากาศการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 3.39$, $\sigma = .21$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอายุ

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	อายุ 25 ปีลงมา		อายุ 26-35 ปี		อายุ 36-45 ปี		อายุมากกว่า 45 ปี		รวม		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน
	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.12	.76	3.16	.50	3.06	.38	3.29	.46	3.19	.47	ก่อนข้างดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.60	.55	3.41	.44	3.56	.40	3.74	.40	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.12	.70	3.20	.40	3.18	.40	3.20	.45	3.19	.43	ก่อนข้างดี
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.96	.09	3.83	.26	3.78	.26	3.81	.26	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	3.28	.58	3.27	.42	3.18	.38	3.30	.40	3.26	.41	ดี
6. ด้านการควบคุม	3.36	.59	3.46	.41	3.27	.38	3.37	.39	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.41	.39	3.39	.24	3.34	.18	3.45	.22	3.40	.23	ดี

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาเปรียบเทียบ บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 3.74$, $\sigma = .40$) มีบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 25 ปีลงมา เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง กลุ่มอายุ 26-35 ปี กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา และกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกลุ่มอายุ 36-45 ปี กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา และกลุ่มอายุ 26-35 ปี

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุ 26-35 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี กลุ่มอายุ 36-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง กลุ่มอายุ 26-35 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา กลุ่มอายุ 26-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ด้านการควบคุม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุ 26-35 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา และกลุ่มอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามสถานภาพ

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	โสด		ระดับ บรรยากาศ สมรส		ระดับ บรรยากาศ รวม		ระดับ บรรยากาศ		
	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.12	.46	ค่อนข้างดี	3.26	.47	ดี	3.19	.47	ดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.45	.43	ดี	3.73	.40	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.18	.42	ค่อนข้างดี	3.20	.44	ดี	3.19	.43	ดี
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.82	.26	ดี	3.81	.25	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	3.23	.40	ดี	3.29	.41	ดี	3.26	.41	ดี
6. ด้านการควบคุม	3.39	.41	ดี	3.35	.39	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.36	.23	ดี	3.44	.22	ดี	3.40	.23	ดี

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส
($\mu = 3.44$, $\sigma = .22$) มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงมากกว่า
บุคลากรที่สถานภาพโสด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มี
สถานภาพโสด

ด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพโสด

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มี

สถานภาพโสด

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพโสด มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีสถานภาพสมรส

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีสถานภาพโสด

ด้านการควบคุม พบว่า บรรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพโสด มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	ต่ำกว่า		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน	ปริญญาโท		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน	รวม		ระดับ บรรยากาศ การปฏิบัติงาน
	ปริญญาตรี			μ	σ		μ	σ		μ	σ	
	μ	σ										
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.23	.52	ค่อนข้างดี	3.21	.44	ค่อนข้างดี	3.09	.50	ค่อนข้างดี	3.19	.47	ค่อนข้างดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.58	.44	ดี	3.59	.43	ดี	3.61	.45	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.20	.40	ค่อนข้างดี	3.21	.46	ค่อนข้างดี	3.11	.37	ค่อนข้างดี	3.19	.43	ค่อนข้างดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.91	.14	ดี	3.80	.28	ดี	3.78	.25	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.28	.40	ดี	3.27	.42	ดี	3.21	.37	ค่อนข้างดี	3.26	.41	ดี
6. ด้านการควบคุม	3.49	.42	ดี	3.32	.40	ดี	3.42	.38	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.45	.23	ดี	3.40	.23	ดี	3.37	.22	ดี	3.40	.23	ดี

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยภาพรวม
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.45$, $\sigma = .23$) มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท เมื่อจำแนกเป็น
รายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านการควบคุม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาโท และระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	จ้างเหมา		ระดับ	ลูกจ้าง		ระดับ	ข้าราชการ		ระดับ	ข้าราชการ		ระดับ	รวม		ระดับ
	บริการ		บรรยากาศ	ประจำ		บรรยากาศ	ตุลาการ		บรรยากาศ	อัยการ		บรรยากาศ			บรรยากาศ
	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.37	.52	ดี	3.04	.38	ค่อนข้างดี	3.03	.40	ค่อนข้างดี	3.27	.47	ดี	3.19	.47	ดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.55	.42	ดี	3.60	.55	ดี	3.55	.44	ดี	3.67	.43	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.14	.40	ค่อนข้างดี	3.28	.18	ดี	3.29	.41	ดี	3.10	.46	ค่อนข้างดี	3.19	.43	ดี
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.90	.17	ดี	3.76	.22	ดี	3.78	.27	ดี	3.80	.27	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	3.40	.41	ดี	3.16	.33	ค่อนข้างดี	3.21	.37	ค่อนข้างดี	3.24	.43	ค่อนข้างดี	3.26	.41	ค่อนข้างดี
6. ด้านการควบคุม	3.51	.45	ดี	3.40	.28	ดี	3.26	.38	ดี	3.40	.38	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.48	.25	ดี	3.37	.12	ดี	3.35	.20	ดี	3.41	.24	ดี	3.40	.20	ดี

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	ตั้งแต่		ระดับ		ระดับ		ระดับ		มากกว่า		ระดับ		ระดับ		
	5 ปีลงมา		6-10 ปี		11-15 ปี		15 ปี		รวม		รวม		รวม		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.15	.58	ก่อนข้างดี	3.15	.47	ก่อนข้างดี	3.06	.37	ก่อนข้างดี	3.28	.48	ดี	3.19	.47	ก่อนข้างดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.49	.47	ดี	3.45	.41	ดี	3.66	.39	ดี	3.71	.43	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.18	.47	ก่อนข้างดี	3.12	.34	ก่อนข้างดี	3.32	.41	ดี	3.19	.49	ก่อนข้างดี	3.19	.43	ก่อนข้างดี
4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน	3.88	.28	ดี	3.81	.26	ดี	3.83	.24	ดี	3.80	.25	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา	3.34	.46	ดี	3.30	.40	ดี	3.05	.35	ก่อนข้างดี	3.31	.40	ดี	3.26	.41	ดี
6. ด้านการควบคุม	3.40	.48	ดี	3.44	.40	ดี	3.30	.39	ดี	3.33	.39	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.41	.29	ดี	3.38	.23	ดี	3.37	.13	ดี	3.44	.24	ดี	3.40	.23	ดี

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

บรรยากาศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง	7,001-15,000		ระดับ	15,001-25,000		ระดับ	25,001		ระดับ	รวม		ระดับ
	บาท		บรรยากาศ	บาท		บรรยากาศ	บาทขึ้นไป		บรรยากาศ			บรรยากาศ
	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน	μ	σ	การปฏิบัติงาน
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.28	.51	ดี	2.96	.36	ค่อนข้างดี	3.28	.46	ดี	3.19	.47	ดี
2. ด้านโครงสร้าง	3.51	.44	ดี	3.57	.44	ดี	3.66	.42	ดี	3.59	.43	ดี
3. ด้านการให้รางวัล	3.17	.39	ค่อนข้างดี	3.31	.39	ดี	3.13	.47	ค่อนข้างดี	3.19	.43	ค่อนข้างดี
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.90	.17	ดี	3.73	.31	ดี	3.82	.25	ดี	3.81	.26	ดี
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.35	.40	ดี	3.21	.37	ค่อนข้างดี	3.24	.42	ค่อนข้างดี	3.26	.41	ค่อนข้างดี
6. ด้านการควบคุม	3.50	.42	ดี	3.21	.37	ค่อนข้างดี	3.39	.38	ดี	3.37	.40	ดี
ภาพรวม	3.45	.24	ดี	3.33	.19	ดี	3.42	.23	ดี	3.40	.23	ดี

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวม
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือน
ตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท ($\mu = 3.45$, $\sigma = .24$) มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป และ 15,001-25,000 บาท
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท

ด้านโครงสร้าง บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท และอัตราเงินเดือนตั้งแต่
25,001 บาทขึ้นไป

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-
25,000 บาท

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนตั้งแต่
25,001 บาทขึ้นไป

ด้านการควบคุม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง
ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง มีวัตถุประสงค์ประการแรก คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ประการที่สอง คือ เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง จำนวน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านโครงสร้าง (3) ด้านการให้รางวัล (4) ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน (5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (6) ด้านการควบคุม โดยใช้บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ที่มีประชากรทั้งหมดจำนวน 143 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และคำสั่งทางสถิติ Compare mean

สรุปผลวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยที่อายุส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี น้อยสุด คือ อายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีสถานภาพสมรสมากกว่าสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีบุคลากรตำแหน่งข้าราชการธุรการมากกว่าและตำแหน่งลูกจ้างประจำน้อยที่สุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา น้อยที่สุด อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด และอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท น้อยที่สุด

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

ด้านโครงสร้าง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 2

ด้านการควบคุม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 3

ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 4

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เป็นอันดับที่ 5

ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เป็นอันดับที่ 6

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านโครงสร้าง พบว่า ในภาพรวมด้านโครงสร้างของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานอย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการให้รางวัล พบว่า ในภาพรวมด้านการให้รางวัลของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในหน่วยงานเป็นอย่างดี พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

ผลการปฏิบัติงานได้รับการเอาใจใส่และเป็นที่รับรู้ของผู้บังคับบัญชา พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกรายข้อ สรุปได้ดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรและรักใคร่กัน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกรายข้อ สรุปได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมด้านการควบคุมของบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกรายข้อ สรุปได้ดังนี้

มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

อยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ผู้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง พบว่า
บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี
เป็นอันดับที่ 2

ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวง เมื่อจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่เป็นเพศชาย มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 25 ปีลงมา

สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่สถานภาพโสด

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรีและปริญญาโท

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน
ข้าราชการอัยการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการตุลาการ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีบรรยากาศ
การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ตั้งแต่ 5 ปีลงมา ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11-15 ปี

อัตราเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป

และ 15,001-25,000 บาท

อภิปรายผล

ผลการศึกษามรรยาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า โดยภาพรวมมรรยาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับมรรยาการองค์กรของ Haimann et al. (n.d. อ้างถึงใน ฌัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 12-13) ได้ให้ความเห็นว่า มรรยาการองค์กร คือ มรรยาการซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับมรรยาการองค์กรของ Litwin and Stringer (n.d. อ้างถึงใน ภาษณี ชูโชติ, 2552, หน้า 7) กล่าวว่า มรรยาการองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์กร โดยตรงข้ามกับผลงานวิจัยของอนุชา แซ่เอ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมรรยาการองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า มรรยาการองค์กรในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน มรรยาการองค์กรด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านความเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด และในขณะที่การรับรู้มรรยาการองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบมรรยาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง เมื่อจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่เป็นเพศชาย มีมรรยาการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง โดยมีผลการศึกษาต่างไปจากผลงานวิจัยของอนุชา แซ่เอ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมรรยาการองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีมรรยาการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากร ที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 25 ปีลงมา โดยมีผลการศึกษาต่างไปจากผลงานวิจัยของอนุชา แซ่เอ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมรรยาการองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีสถานภาพสมรส มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่สถานภาพโสด โดยมีผลการศึกษาต่างไปจากผลงานวิจัยของอนุชา แซ่เอ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท โดยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภายณี ชูโชติ (2552) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ ส่วนบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากร พบว่าข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระดับตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการอัยการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการธุรการ โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Haimann et al. (n.d. อ้างถึงใน ณัฐชัย อุใหม่, 2552, หน้า 12-13) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสามารถสร้างขึ้นมาและปรับปรุงได้ โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11-15 ปี โดยมีผลการศึกษาต่างไปจากผลงานวิจัยของอนุชา แซ่เอ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อัตราเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,001-15,000 บาท มีบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงดีกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป และ 15,001-25,000 บาท โดยมีผลการศึกษาดังกล่าวต่างไปจากผลงานวิจัยของอนุชา แซ่อึ้ง (2551) ที่ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษา พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัย พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงอยู่ในระดับดี โดยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีบรรยากาศ การปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคลากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงาน เป็นไปในทางที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวงครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการให้รางวัลแก่บุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง มีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจ ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ได้อย่างเต็มที่

2. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากรในสำนักงาน อัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงมากขึ้น ให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย หรือเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่มีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานให้ได้รับรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานต่อไป

2. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรเปิดช่องทางที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง เพื่อนำมาใช้พิจารณาเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนกับบุคลากรได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

2. จากการศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง พบว่า สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2549). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กฤษตินันท์ เงามาม. (2551). *บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนวัดศรีสุคาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
ของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬิพร เพ็ชรศรี. (2556). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐชัย อุใหม่. (2552). *ลักษณะงานบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร:
กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย*. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- ดำรง รัตนเวฬุ. (2547). *บรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธวัช ยิ่งประเสริฐ. (2549). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาล
สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นงลักษณ์ นุ่มปี. (2547). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร*
 ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ประวิทย์ ตรีวัฒน์กุล. (2550). *บรรยากาศองค์กรของแขวงทางหลวงและสำนักงานบำรุงทางในสังกัด*
สำนักงานหลวงที่ 13 (ประจวบคีรีขันธ์) กรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา*
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยาภรณ์ ครอบจันทร์. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้*
ด้วยตนเอง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
 และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). *มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้:*
แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-
 เชียงใหม่.
- พิมล ทวีพฤษศิริกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเอง*
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระดับสูง, คณะพัฒนาระดับสูง
 และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาษณี ชูโชติ. (2552). *บรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร สำนักงานศุลกากร*
กรุงเทพ ส่วนบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากร. ปัญหาพิเศษ
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณูญ ณะวัฒนา. (2532). *การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:
 โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- มัทธา ดันติเวชยานนท์. (2550). *บรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน*
ของพนักงานบริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- มันทนา วุ่นหนู. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- รัชฎู เรื่องโอชา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- รัตนา บรรยงคนันท์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ลลิตา พลพงษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนนานาชาติในภาคตะวันออก. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ลัดดา ภูหัดทำ. (2553). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วรวรรณ สันติกุล. (2548). *บรรยากาศองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.*
- วันชัย แก้วมณี. (2552). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิชัย สีนโธรมย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วิภาวี มหารักกณะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สนธยา บุญประดิษฐ์. (2550). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมโชค บุญกำเนิด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมยศ นาวิการ และศุภดี รุมาคม. (2520). *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์. (2555). *หลักกฎหมายว่าด้วยองค์การอัยการและพนักงานอัยการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุชา แซ่อึ้ง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อาทร สังขสมิท. (2546). บรรยายาสองค้การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามที่ศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ 1 ฉบับต่อ 1 คน

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ

ฝ่ายคดีศาลแขวง

1.2 เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ

ฝ่ายคดีศาลแขวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ

ฝ่ายคดีศาลแขวง

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

จินต์พิมล วงศ์นนทา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษ

ฝ่ายคดีศาลแขวง

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัย	ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านการมีส่วนร่วม					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมการทำงาน แผนงานของหน่วยงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการนำแผนงาน ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามที่ท่านได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรม ทุกด้านของหน่วยงาน					
ด้านโครงสร้าง					
1. หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานของท่านกำหนดวิธีการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน					
4. หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายทาง การบริหารแก่บุคลากรที่ผู้ปฏิบัติงานทราบ อย่างชัดเจน					

ปัจจัย	ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงาน				สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
5. หน่วยงานของท่านจัดแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
ด้านการให้รางวัล					
1. การแต่งตั้ง-โยกย้ายข้าราชการในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น					
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเอาใจใส่ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
3. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ					
4. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในหน่วยงานเป็นอย่างดี					
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรที่พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน					

ปัจจัย	ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงาน				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นมิตรและรักใคร่กัน					
5. ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้					
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ในการทำงาน					
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง					
3. การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดให้ช่วย ให้ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน และเป็นการเพิ่มโอกาส ความก้าวหน้าในงาน					
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา					
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร หรือการปฏิบัติงานที่ท่านต้องการอย่างเต็มที่					
ด้านการควบคุม					
1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์ งานใหม่					
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ปัจจัย	ระดับบรรยากาศการปฏิบัติงาน				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที					
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ แก่ท่านเสมอ					

ภาคผนวก ข
เอกสารที่เกี่ยวข้อง



ที่ ศธ.๖๖๒๕.๒/๐๒๓๐

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๘ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรียน นางนารถา ภาคแก้ว

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานอัยการพิเศษคดีศาลแขวง ๗

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวจินต์พิมล วงศ์นันทา รหัสนิสิต ๕๖๙๓๐๐๐๗ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง” โดยมี อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี ธรรมเสนา)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓



ที่ ศร.๖๖๒๕.๒/๐๒๓๑

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๘ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรียน นางฐิตาวดี ธรรมาสถียร ชีรพรพาณิชย์
อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง ๗

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวจินต์พิมล วงศ์นันทา รหัสนิสิต ๕๖๙๓๐๐๐๗ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง” โดยมี อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พชณีย์ ธรรมเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สำนักงานจัดการศึกษา โทร. ๒๓๗๕-๖ ต่อ ๑๐๕
ที่ ศธ ๖๖๒๕.๒/๕๒๑ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.กฤษณา นันทเพ็ชร

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์
ซึ่งนางสาวจินต์พิมล วงศ์นันทา รหัสนิสิต ๕๖๙๓๐๐๐๗ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง
“บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลแขวง” โดยมี อาจารย์
ดร.เสียชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วย
ประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พชัญญ์ ธรรมเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ