



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจัดการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการธุรการเจเนอรัลในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดย  
ชฎาพร โปธิมน

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษาวิจัย 2566



**THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE MOTIVATION  
FACTORS AND ORGANIZATION COMMITMENT OF GENERATION Y  
ADMINISTRATIVE OFFICIALS IN THE SECRETARIAT OF THE  
ATTORNEY GENERAL OFFICE**

**BY  
CHADAPORN POTHIMON**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**RANGSIT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2023**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด  
**THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE MOTIVATION FACTORS  
AND ORGANIZATION COMMITMENT OF GENERATION Y ADMINISTRATIVE  
OFFICIALS IN THE SECRETARIAT OF THE ATTORNEY GENERAL OFFICE**

โดย ชฎาพร โปธิมน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....

(ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.ดนุวัศ สาศกริก

.....กรรมการ

รศ.ดร.จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตทรุทธะ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และให้การสนับสนุนแนวทางที่ถูกต้อง จนสำเร็จเสร็จสิ้นจนบรรลุ ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์เป็นอย่างยิ่ง ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าและให้คำปรึกษาในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดีจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่กรุณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามและกรุณาให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จได้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่สนใจและสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไป

ชฎาพร โพธิมน  
ผู้วิจัย

6508199	: ชญาพร โปธิมน
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
หลักสูตร	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจทางการบริหาร 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 14 สำนักงาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จากตัวแทน 4 สำนักงาน จำนวน 111 คน สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจากตัวแทน 4 สำนักงาน ๆ ละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผล และอธิบายเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28-32 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี ส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักบริหารทรัพย์สิน และมีเงินเดือนและค่าตอบแทน 20,001 – 30,000 บาท 1. ระดับปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .696 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับก่อนข้างสูงผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการบริหาร ให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างยาวนานยิ่งขึ้น เป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้สามารถคงอยู่กับสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 85 หน้า)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจทางการบริหาร, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย

6508199 : Chadaporn Pothimon  
Independent Study Title : The Relationship Between Administrative Motivation Factors  
and Organization Commitment of Generation Y Administrative  
Officials in the Secretariat of the Attorney General Office  
Program : Master of Public Administration  
Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chanida Jittaruttha, Ph.D.

### **Abstract**

This article aims to study: 1) the level of administrative motivation factors, 2) the level of organizational commitment, and 3) the relationship between administrative motivation factors and organizational commitment among Generation Y administrative officials in the Secretariat of the Attorney General's Office. This mixed-method research utilizes concepts and theories related to motivation factors and organizational commitment. The study focuses on Generation Y administrative officials in the Secretariat, encompassing 14 offices. The quantitative research includes a sample of 111 officials from 4 offices, selected through a combined random method. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through Pearson correlation coefficient analysis. Qualitative research involves a sample from 4 offices, with 3 individuals from each, totaling 12 participants. Content analysis was used to summarize and descriptively explain the results. The research found that the majority of respondents were female, aged 28-32 years, with a bachelor's degree, working for 1-3 years, primarily in the Property Management Office, earning a salary of 20,001 – 30,000 baht. The level of administrative motivation factors was found to be high overall, and the level of organizational commitment was at the highest level. There was a statistically significant correlation at the 0.01 level between administrative motivation factors and organizational commitment ( $r = .696$ ), indicating a strong positive relationship. The executives of the Attorney General's Office are recommended to promote administrative motivating factors, enhancing the long-term organizational commitment of Generation Y administrative officials, thereby ensuring the retention of quality personnel in the office.

(Total 85 pages)

Keywords: Administrative Motivation Factors, Organizational Commitment, Generation Y Administrative Officials.

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญตาราง (ต่อ)	ซ
สารบัญตาราง (ต่อ)	ณ
สารบัญรูป	ญ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
<b>บทที่ 2</b>	
<b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>10</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ	10
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22



**สารบัญ (ต่อ)**

	<b>หน้า</b>	
<b>บทที่ 3</b>	<b>ระเบียบวิธีการวิจัย</b>	<b>25</b>
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์</b>	<b>34</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร	38
	4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	44
	4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความ ผูกพันต่อองค์กร	48
	4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	50
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>56</b>
	5.1 สรุปผลการวิจัย	56
	5.2 สรุปผลการวิจัย	63
	5.3 ข้อเสนอแนะ	67
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>71</b>
<b>ภาคผนวก</b>		<b>72</b>
	<b>ภาคผนวก ก</b> เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	<b>73</b>
	<b>ภาคผนวก ข</b> ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	<b>82</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>		<b>85</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามหน่วยงาน	26
3.2 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวายแบ่งตามสัดส่วนจากตัวแทน 4 สำนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	28
4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ	35
4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ	35
4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา	36
4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	36
4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามสำนักงานที่ทำงาน	37
4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด ที่จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทน	37
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	38
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในงาน	39

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน	41
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ	42
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า	43
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านความเติบโตของบุคคล	44
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด	44
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการ สูงสุด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	45
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน อัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	46

## สารบัญตาราง (ต่อ)

## หน้า

## ตารางที่

- |      |   |    |
|------|---|----|
| 4.17 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร   | 47 |
| 4.18 | ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด | 48 |

## สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย

22

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปประเทศไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ ซึ่ง “ข้าราชการ” ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองรวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาของผู้อื่น ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน ที่ผ่านมากรัฐดูมองว่าปรับตัวไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความไม่คล่องตัว ไม่ยืดหยุ่น ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกฎระเบียบขั้นตอนการทำงานมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นยังติดขัด ขาดการเชื่อมโยง ขาดการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้จัดทำและเผยแพร่บทความ เรื่อง ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 โดยให้ข้าราชการไทย มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบราชการ และสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งให้กับประเทศ ซึ่งพันธกิจร่วมของข้าราชการยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน คือการที่ข้าราชการร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานในรูปแบบใหม่ จากที่เคยให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามตัวชี้วัดหรือที่ได้รับมอบหมาย เปลี่ยนเป็น “ต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมสงบสุข สร้างความเป็นธรรม และขจัดความเหลื่อมล้ำ

2. การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบภาคประชารัฐ คือ ข้าราชการต้องร่วมกันศึกษาและทำความเข้าใจในภาระกิจองค์กร มีการปรับรูปแบบการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น รวมทั้งมีการจัดระบบงานที่เอื้อต่อการปรึกษาหารือ ถ่ายทอด สื่อสาร และแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เทคนิคการดำเนินงานระหว่างกัน เพื่อสร้างสรรค์ และต่อยอดการพัฒนา

3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ข้าราชการต้องร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ สร้างสรรค์ความคิด นโยบาย วิธีการ ผลิตภัณฑ์ และการบริการที่ทันสมัย เพื่อยกระดับและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งในการทำงานต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม ๆ เปิดรับความท้าทายสิ่งใหม่ ให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนการต่อยอดการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ขององค์กรและผลงานวิจัยในการพัฒนางานอย่างเต็มที่

4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ ข้าราชการจะต้องเข้ามามีบทบาทในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการทำงาน ข้าราชการจะต้องรู้ เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนางานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีอันริยะได้ (สำนักงานก.พ, 2560)

บุคคลากรในองค์การจึงถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน (กานดา ศรีจันทร์, 2557, น. 1) เพราะฉะนั้นองค์การและผู้บริหารควรสร้างปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย 1. งานที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามที่กำหนดไว้ 2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น ๆ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 3. ตัวงาน หรือ ลักษณะงาน มีความท้าทายความสามารถ และมีปริมาณที่เหมาะสม 4. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ 5. การส่งเสริมความก้าวหน้า 6. ความเติบโตของแต่ละบุคคล (Frederick Herzberg อ้างในชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานขยันทำงานและมีความสนใจในงานมากขึ้น รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom (1970) ที่มีแนวคิดที่ว่า เพราะโดยปกติคนจะทำงานเพิ่มขึ้น เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการทำงานเพิ่มขึ้นนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งเขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพิ่มขึ้นต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดของบุคคลเหล่านั้นก่อนและปัจจัยจูงใจยังมีส่วนช่วยให้บุคคลากรเกิดความผูกพันในองค์การ เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ก็มีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน

ให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ (เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ, 2560, น. 34) จึงก่อให้เกิดความผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

Buchanan (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกและเป็นตัวบ่งชี้ถึงให้เห็นถึงความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับ ยึดมั่นในเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กร (รัตนชัย สลัษศรี, 2557, น. 21) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการลาออกได้ หากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะปฏิบัติงานให้ออกมาได้ดีมีประสิทธิภาพ และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้เกิดผลดีกับองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ สามารถลดงบประมาณในกระบวนการสรรหาดังกล่าวได้อีกด้วย ทั้งนี้การสร้างความผูกพันให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์กรยังได้รับประโยชน์อีกคือ ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรสะสมความรู้ความสามารถ ยังมีระยะเวลาการทำงานนาน ยิ่งเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญในงานได้ดีกว่า จึงเป็นการดีที่องค์กรปรารถนาให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปมีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร เช่น Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกของสมาชิกในองค์กรได้ดีว่าความพึงพอใจ เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็คงอยู่ได้อย่างมั่นคง (กาญจน์ภัส ชูผล, 2559, น. 8) โดยสเตียร์ได้ให้ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป (วิภา อ่ำกลัด, 2563, น. 26)

แต่ปัจจุบันชนรุ่นวาย ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า คนเจนเอเรชันวาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2543 (คุษฎี อิศราพฤษ, 2560, น. 7) เป็นกลุ่มคนเกิดในช่วงที่มีการพัฒนาของเทคโนโลยี จึงทำให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่การทำงานได้มากกว่าคนกลุ่มอื่น มีความคิดเป็นอิสระ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้เร็ว มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (ณัฐพล ศรีบุษยะรัต, 2564, น. 7)



มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน (สำนักงานก.พ., 2560) แต่ในอีกด้านของคนเจนเอเรชั่นวาย คือ จะมีความอดทนต่ำ ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบมองโลกในหลายแง่มุม และงานไม่ใช่ทุกสิ่งในชีวิต ให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิต (Work life balance) คนกลุ่มนี้มีความคิดเป็นของตัวเอง ไม่ชอบกฎเกณฑ์ ต้องการทำงานในลักษณะที่ท้าทาย ไม่จำกัดกรอบความคิด มีความมั่นใจในตัวเองสูง เมื่อโดนกดขี่หรือไม่ได้รับอิสระทางความคิด ก็พร้อมที่จะออกจากงานประจำทันที (จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560, น. 1) อีกทั้งคนเจนเอเรชั่นวายมีความพร้อมในด้านการเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ จึงมีความต้องการอยากดำเนินชีวิตแบบสมดุล ข้าราชการ เจนเอเรชั่นวายก็มีแนวคิดและพฤติกรรมไม่ต่างจากคนเจนเอเรชั่นวายทั่วไป มีลักษณะพฤติกรรม ความคิด และความต้องการเหมือนกับคนเจนเอเรชั่นวาย ในองค์กรอื่น ๆ อีกทั้งหน่วยงานราชการมีลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ข้าราชการต้องยึดถือและปฏิบัติ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการเจนเอเรชั่นวายได้ และอาจทำให้องค์การสูญเสียบุคลากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีความรู้ความสามารถไป

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรนำด้านกฎหมาย มีหน้าที่หลักในการรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม การแบ่งหน้าที่การทำงานแยกตามประเภทของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. ข้าราชการอัยการ 2. ข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานที่เป็นข้าราชการตุลาการ มีหน่วยงานย่อยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล จำนวน 13 สำนักงาน ทำหน้าที่ด้านงานตุลาการไม่ว่าจะเป็นงานเกี่ยวกับการบริหารต้นทุน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารกฎระเบียบ การบริหารด้านเทคโนโลยีขององค์กร ดูแลรับผิดชอบงานดังกล่าวทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด และยังมีหน้าที่รับผิดชอบงานสนับสนุนงานพนักงานอัยการให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในด้านต่าง ๆ อีกด้วย ข้าราชการตุลาการที่อยู่ภายใต้สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงถือเป็นบุคลากรขององค์กรที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นบุคลากรหลักในการในการปฏิบัติงานตุลาการด้านต่าง ๆ เนื่องจากการบริหารงานด้านตุลาการ อำนาจในการบริหารส่วนใหญ่อยู่ภายในส่วนกลาง องค์กรจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการได้มาซึ่งบุคลากร มีการใช้งบประมาณไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้เข้ารับราชการ ไปจนถึงการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้มีความชำนาญในงาน องค์กรต้องเสียงบประมาณในกระบวนการดังกล่าว ดังนั้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงถือเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุดควรให้ความสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้สารนิเทศจากการศึกษาไปประกอบเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพราะกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย มีลักษณะพฤติกรรม แนวความคิด และความสามารถที่โดดเด่น เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และในอนาคตกลุ่มคนเจเนอเรชันวายจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในภายภาคหน้า อีกทั้งหากข้าราชการเจเนอเรชันวายมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะก่อให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด และปรารถนาที่จะคงอยู่กับสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการธำรงรักษาข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายคงอยู่กับองค์การต่อไป

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด

1.2.3 ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวายในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างไร เพราะเหตุใด

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดได้ ภายใต้ขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจทางการบริหารเฉพาะข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

### 1.4.2 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งอยู่ที่ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

### 1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” มีอำนาจอธิบายได้ในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. 2566 - เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจทางการบริหาร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยภายในของสำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชั่นวายชยันทำงาน มีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ศึกษาได้โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากซึ่งนำมาจากข้อเสนอของ เฮอริเบอร์ก โดยศึกษาองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การส่งเสริมความก้าวหน้า และความเติบโตของบุคคล มาจากข้อเสนอของ Herzberg (1959)

**ความสำเร็จในงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลา และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้และรู้สึกถึงความสำเร็จในงานนั้น

**การได้รับการยอมรับ** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน

**ลักษณะงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีลักษณะกระบวนกรที่ชัดเจน

**ความรับผิดชอบ** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง การมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและสำคัญกับองค์การ มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายและงานนั้นเหมาะสมกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

**การส่งเสริมความก้าวหน้า** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งงานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคง เปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง

**ความเติบโตของบุคคล** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการสูงขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

**ความผูกพันต่อองค์กร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ศึกษาได้โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของสตีลเลอร์ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มาจากข้อเสนอของ (Steer,1977)

**ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

**ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายแสดงออกถึงความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความรู้ความสามารถ และมีความพยายามเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมุ่งหวังในคุณภาพของงาน และคำนึงถึงชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นสำคัญ

**ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายที่แสดงออกถึงความเชื่อ และมีความปรารถนาที่จะเป็นข้าราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยไม่คิดลาออก โยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

**เจเนอเรชันวาย** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง กลุ่มข้าราชการธุรการ ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2543

**ข้าราชการธุรการ** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง ข้าราชการประจำสำนักงานอัยการสูงสุดที่นอกเหนือจากข้าราชการอัยการ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ดังต่อไปนี้

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.6.2 สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดให้เกิดความจงใจในการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของข้าราชการเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กร ต่อไป

1.6.3 สามารถลดอัตราการเข้าออก ทำให้องค์การได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์การลดงบประมาณในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

1.6.4 หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานนั้น ๆ ได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานในการสนับสนุนผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจทางการบริหารมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จากการศึกษาวิจัยความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ความหมายของปัจจัยจูงใจ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมาย “จูงใจ” หมายถึง ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

Robbins (2005, อ้างใน บุศราคม รักท่วม, 2562, น. 11) ให้ความหมายแรงจูงใจ (Motivation) ว่าปัจจัยจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) การชี้แนะ (Directed) และการรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

กานดา ศรีจันทร์ (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทั้งความคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่ออื่น ๆ ที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมาย หรือกระทำตามทิศทางที่กำหนด ด้วยความร่วมมือและความเต็มใจอย่างยินดี เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรมากขึ้น

บุศราคัม รักท้วม (2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยสรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจมาจาก สวัสดิการ เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ และอื่น ๆ ที่พนักงานได้รับ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ สามารถผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2560, น. 193-194) เฮิร์ซเบิร์ก ได้แบ่งทฤษฎีสองปัจจัยออกเป็น 2 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สามารถใช้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่ไม่สามารถนำไปสู่การจูงใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจเท่านั้น ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานที่เหมาะสม

1.2 นโยบายและการบริหารขององค์กร คือ การจัดการและการบริหารองค์กร ได้แก่ ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การแบ่งงานที่ชัดเจน และมีนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร

1.4 การให้คำปรึกษาหรือสอนงาน คือ การได้รับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.5 สถานภาพหรือตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.6 ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

1.7 เงื่อนไขของงาน คือ ลักษณะของงาน การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร



1.8 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่เป็นผลจากการทำงานหรือหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานแห่งใหม่ซึ่งไหลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจในการปฏิบัติงานแห่งใหม่

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงออกถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.3. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีลักษณะกระบวนการที่ชัดเจน มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด

2.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและสำคัญกับองค์กร มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายและงานนั้นเหมาะสมกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

2.5. การส่งเสริมความก้าวหน้า หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งงานสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคง เปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2.6. ความเติบโตของบุคคล หมายถึง การมีโอกาสดำเนินงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จากการศึกษาวิจัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) สรุปได้ว่า ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ปัจจัยจูงใจต่างหากที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานให้เต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีของ Abraham Maslow (1970, อ้างใน วัชรระ แยมชู, 2563, น. 10-11) ซึ่งระบุว่าความต้องการสามารถเรียงเป็นลำดับพื้นฐานไปยังระดับที่สูงที่สุด มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการด้านการมีอิทธิพล หรือเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เหตุแห่งการจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลสามารถเรียงเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ จากความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน

3. เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากลำดับขั้นความต้องการที่ต่ำ บุคคลนั้นก็จะก้าวไปสู่ความต้องการที่สูงหรือซับซ้อนขึ้น

ความต้องการของบุคคล สามารถแบ่งได้ 5 ระดับจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด และเป็นความต้องการที่เป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการด้านปัจจัยสี่ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการด้านที่พัก ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการยารักษาโรค รวมไปถึงสิ่งที่ทำให้ชีวิตสะดวกสบายขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคง ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การมีเงินเก็บ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยด้านสุขภาพและมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การได้รับความช่วยเหลือในกรณีอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย มีงานที่มั่นคง เป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตแล้ว คนเราจะมีความต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการมีโอกาสเข้าสังคม มิตรภาพที่ดี และต้องการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราก็มองเห็นความต้องการสร้างสถานภาพให้ตัวเองดีขึ้น มีความภูมิใจในตัวเอง ชื่นชมในความสำเร็จ และรู้สึกมั่นใจว่าตัวเองมีเกียรติยศ เช่น ระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น งานที่ทำ

มีความท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงาน

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการเติมเต็มในศักยภาพของตนเอง การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด การก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่เกิดจากศักยภาพขั้นสูงสุด หากบรรลุขั้นนี้ได้ถือว่าเป็นความสำเร็จขั้นสุดของชีวิต

ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom (1964) (ณัฐธภา เชื้อนวัง, 2562, น. 31-33, อ้างใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542)

ตามแนวคิดของวรูม การจูงใจมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ซึ่งได้ให้ความหมายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ความชอบ (Valence) หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลลัพธ์ ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล และความชอบที่แตกต่างกัน ยังแตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาเช่นเดียวกับความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจอีกต่อไป

2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้นก็จะนำไปสู่ผลงานที่ดี เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงาน ความพยายามนั้น จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น การคาดการณ์ว่าหากผลงานเพิ่มมากขึ้นก็จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือการทุ่มเทในการทำงานจะนำไปสู่การพิจารณาขึ้นพิเศษ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 สามารถแสดงเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$\text{การจูงใจ} = V \times E \times I$$

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ประการข้างต้น ทั้ง 3 สิ่งจะรวมกันก่อให้เกิดการจูงใจ และองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ อาจมีอัตราที่แตกต่างกัน เช่น หากองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับที่สูง ก็จะทำให้เกิดการจูงใจที่สูง แต่ถ้าหากสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่ำ ระดับการจูงใจที่จะเกิดก็จะอยู่ในระดับปานกลาง และหากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการอยู่ในระดับต่ำ ก็จะทำให้การจูงใจอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน เช่นพนักงานอาจไม่อยากเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพราะจะทำให้ตัวเองได้รับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น มีความเครียดเพิ่มมากขึ้น จึงต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานนั่นเอง ดังนั้นแนวคิดความคาดหวังของวรูมสามารถช่วยให้ผู้บริหารศึกษาและ

เสริมสร้างการจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ ผู้บริหารอาจมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ เปิดโอกาสให้เขาใช้ความพยายามมากขึ้น ก็จะก่อให้เกิดผลดีกับงาน นอกจากนี้รางวัลตอบแทนควรมีความแตกต่างกัน คนที่มีความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ผลงานที่ดีมาก ควรได้รับรางวัลตอบแทนที่มากเช่นเดียวกัน

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas Murray McGregor (1906-1964) (อ้างใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, น. 186-187) แม็คเกรเกอร์กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “The Human Side of Enterprise” โดยอธิบายเกี่ยวกับบทความว่า ข้อสมมติพื้นฐานที่การจัดการมีต่อผู้ปฏิบัติงานจะกลายเป็นพยากรณ์ล่วงหน้าที่น่าแม่นยำ แม็คเกรเกอร์ได้สร้างทฤษฎี คือ “ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)” ซึ่งเป็นข้อสมมติพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะขัดแย้งกัน แม็คเกรเกอร์เสนอว่า ผู้นำแบบ X และผู้นำแบบ Y จะอาศัยปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สามารถแยกทัศนคติของผู้บริหารออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. สมมติฐานที่มีลักษณะที่เป็นทางลบ กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และ 2. สมมติฐานที่มีลักษณะที่เป็นทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y ผู้นำตามทฤษฎี X จึงอาศัยการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าผู้นำแบบ Y คือ อาศัยการควบคุม การลงโทษ และอาศัยความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกัน ผู้นำตามทฤษฎี Y อาศัยการจูงใจที่มีระดับสูงกว่า โดยอาศัยความต้องการขอบบุคคลเป็นสิ่งที่จูงใจ เช่น ความต้องการการได้รับการยกย่อง (esteem) ความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพ (Self-actualization) อาศัยการใช้อิสระที่เหมาะสม ยอมรับในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยจูงใจ มีลักษณะแตกต่างกันดังนี้

1. ผู้นำตามทฤษฎี X เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นไปในทางลบ ไม่ชอบการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน ทำงานตามคำสั่ง ไม่อยากรับผิดชอบต่องาน ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพียงความมั่นคงในการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรจึงต้องใช้วิธีจูงใจโดยการบังคับ ออกคำสั่ง ควบคุม และลงโทษ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผู้นำตามทฤษฎี Y เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นคนดีโดยธรรมชาติ มีลักษณะที่เป็นไปในทางบวก ผู้ปฏิบัติงานมองว่าการทำงานเป็นเรื่องปกติ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความกระตือรือร้นอยากทำงาน มีความสามารถที่จะควบคุมตนเองในปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และต้องการการยอมรับ ดังนั้นแนวทางของผู้บริหารจึงไม่ใช่แบบการออกคำสั่ง ควบคุม หรือลงโทษในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน แต่จะเป็นการยอมรับในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานแทน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะปัจจัยจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในของผู้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีส่วนช่วยในการเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กร

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, pp 46-75 อ้างใน ปฏิมากร ทิพลีศ, 2564, น. 12) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปว่า ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สละประโยชน์ส่วนตัว เต็มใจในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

L. Porter และ F.J. Smit (1991, อ้างใน พงษ์เทพ เงาะควน, 2555, น. 28) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง มีความพร้อมที่จะสนับสนุนภารกิจขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและทำงานด้วยความภาคภูมิใจในตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือความเต็มใจที่จะเสียสละ และอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นการแสดงความต้องการของบุคคลว่าตนจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดี มีความภูมิใจ และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Bateman and Stresser (1984 อ้างใน กัญจน์ภัส ชูผล, 2559, น. 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ฉัฐพล ตริบุษยะรัตน์ (2564) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปว่า เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นความรู้สึกและเป็นทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญช่วยในการผลักดันให้พนักงานเต็มใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ชัยวัฒน์ โอสถอำนาจโชค (2555) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร

ชัยลักษณ์ สุขงาม (2560) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรคือพนักงานมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท อุทิศตน มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

#### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, อ้างใน วิภา อ่ำกลัด, 2563, น. 26) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติทางเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนองค์กร และมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและพร้อมที่จะทำงานในองค์กรนี้ด้วยความภาคภูมิใจ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน และพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และพร้อมที่จะบอกคนอื่นอย่างภาคภูมิใจว่าตนเป็นสมาชิกในองค์กรนี้

Miner (1992, อ้างใน ทวิช อุศมา, 2560, น. 11-12) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การตามพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างจึงทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงได้แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การในรูปของความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจในการการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

จากการศึกษาวิจัยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงการรักษาสมาชิกในองค์การให้อยู่กับองค์การต่อไป ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงยุคสมัยเดียวกัน มีค่านิยมทางสังคมทางสังคมเดียวกัน ทำให้มีลักษณะพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกัน และส่วนใหญ่เป็นไปในทางเดียวกัน (คูชฎี อิศราพลย์, 2560 อ้างในกรัณย์ รัชมิโย, 2556, น. 10)

คนเจนเนอเรชันวาย เป็นชนรุ่นที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 มีอายุระหว่าง 23-43 ปี (อายุ ณ ปี 2566) คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคมและค่านิยม มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน มีความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ คนเจนเนอเรชันวายได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ ที่ได้รับความสำเร็จ จึงมักจะถูกตามใจและได้รับการเติมเต็มที่เพียงพอจากสิ่งที่พ่อแม่ไม่เคยได้รับ ไม่ชอบกรอบหรือเงื่อนไข และรักความเป็นอิสระ (เจนพจน์ ข่ายมาน, 2562) จึงทำให้คนเจนเนอเรชันวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เมื่อโดนกดขี่หรือไม่ได้รับอิสระทางความคิดก็จะพร้อมจะออกจากงานได้ทันที

นอกจากนี้ กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ยังเป็นกลุ่มคนที่มีความใจร้อน ต้องการเห็นความสำเร็จที่รวดเร็ว มีความมั่นใจในตัวเองสูง เชื่อในทักษะความรู้ของตัวเอง และมีความพร้อมในด้านการเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่นำเทคโนโลยีมาช่วยให้เกิดความสะดวกสบายให้กับตนเองด้วยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ คนเจนเอเรชั่นวายจึงคิดว่าการทำงานในสำนักงานไม่จำเป็นอีกต่อไป ดังนั้นองค์กรต้องเข้าใจถึงนิสัย และต้องดึงศักยภาพของคนกลุ่มนี้ให้ออกมาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามส่วนของปัจจัยจูงใจ 3. แบบสอบถามส่วนของปัจจัยค้ำจุน 4. แบบสอบถามความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร 5. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.781 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล (2560)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในองค์กรต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่ม เจเนอเรชันวาย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่รักษาและดึงดูดพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย ให้ทำงานกับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 2.แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ 3.เกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน 4.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมกลุ่มเจเนอเรชันวาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในลำดับแรก และผลการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความด้านความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

**ทวิษ อุตมา (2560)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นจริงของลักษณะงานของพนักงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นจริงของลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

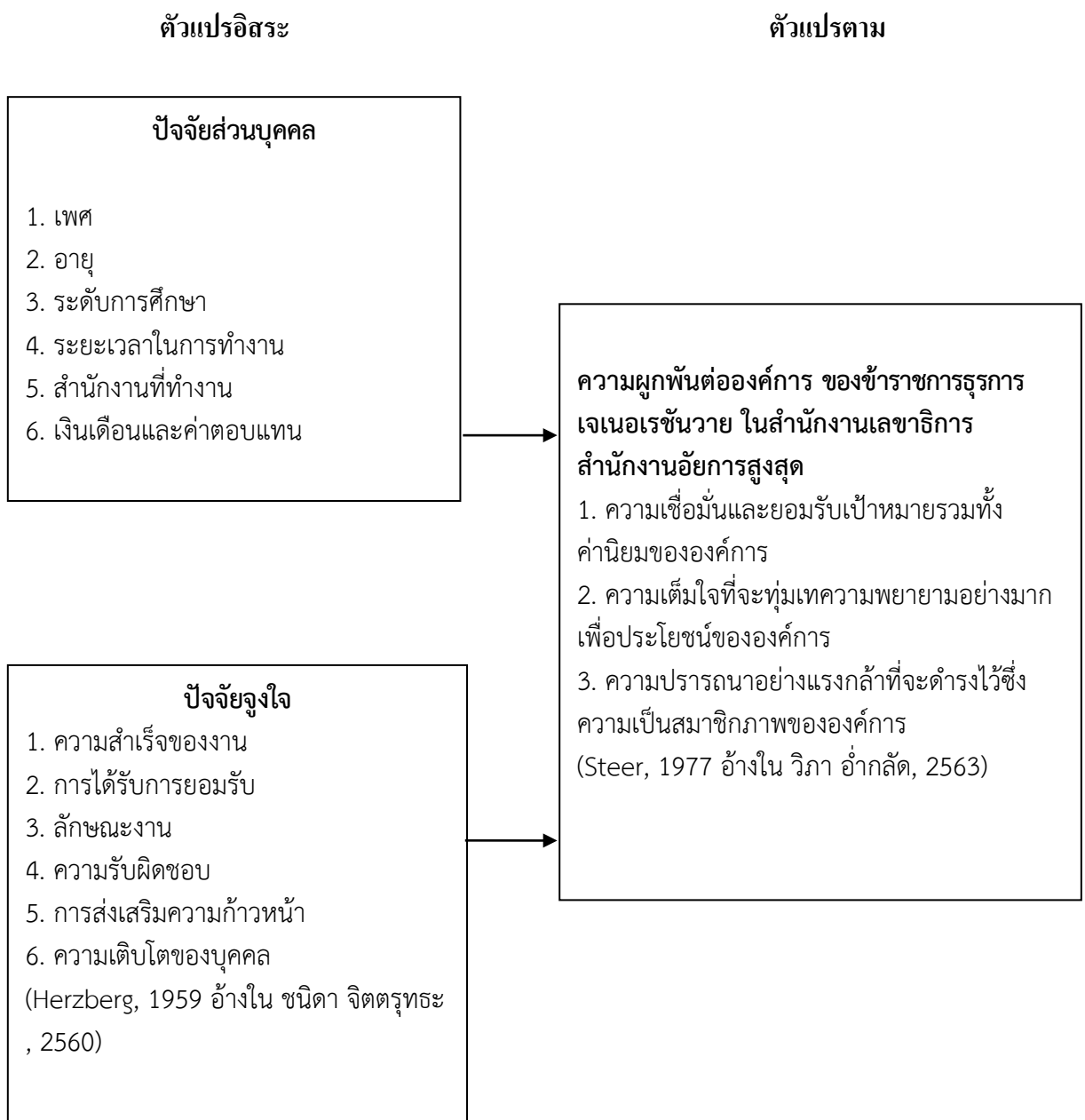
**เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคาดหวังในการปฏิบัติงาน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลทั่วไป 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์กรปัจจุบัน 3. ความผูกพันต่อองค์กรปัจจุบัน 4.องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 5.ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านงานที่รับผิดชอบเกิดความผิดพลาดจะยอมรับผิดและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเป็นลำดับแรก ส่วนระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านความเชื่อมั่นในนโยบาย/วิธีการบริหาร/ผู้บริหารขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเป็นลำดับแรก ระดับความความคาดหวังในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความภูมิใจและชื่นชมตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นลำดับแรกระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความจงรักภักดีด้านยินดีปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เป็นลำดับแรก และผลของการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี มีระดับค่าอิทธิพลร้อยละ 64.3 ที่เหลือเกิดจากตัวแปรอื่นที่ไม่อาจทราบได้ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบความคาดหวัง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย

**ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564)** ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนผลการศึกษาวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกด้านมีความผูกพันในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน Frederick Herzberg และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steer ซึ่งได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยปรับสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg, (1959, อ้างใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2560) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steer, (1977, อ้างใน วิภา อ่ำกลัด, 2563)

จากภาพที่ 1 ตัวแปรอิสระ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ เพศชาย เพศหญิง และ อื่น ๆ

2. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของข้าราชการธุรการ ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่เกิดช่วง ปี พ.ศ. 2523-2543 ซึ่งแบ่งช่วงอายุออกเป็น 23 - 27 ปี, 28 - 32 ปี, 33 - 37 ปี และ 38 - 43 ปี

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ณปัจจุบันที่ทำการตอบแบบสอบถาม

4. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, และ 4-6 ปี

5. สำนักงานที่ทำงาน หมายถึง ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงาน ในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับตามเกณฑ์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ณ ปัจจุบันที่ทำการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากข้อเสนอในแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg, (1959) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่สามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้และมีความรู้สึกถึงความสำเร็จในงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับมอบหมาย เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีลักษณะกระบวนการที่ชัดเจน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. การส่งเสริมความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเอง

6. ความเติบโตของบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น หรือได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำหรับ ตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัย นำมาจากข้อเสนอในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steer (1977) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการธุรการแสดงออกถึงความเต็มใจ ทุ่มเท ในการใช้ความรู้ความสามารถ และมีความพยายามเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมุ่งหวังในคุณภาพของงาน และคำนึงถึงชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นสำคัญ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการธุรการที่แสดงออกถึงความเชื่อ และมีความปรารถนาที่จะเป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยไม่คิดลาออก โยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร และระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดในปัจจุบัน เพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยที่ได้กำหนดไว้

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

##### 3.1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 313 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2566) ประกอบด้วยสำนักงาน จำนวน 14 สำนักงาน ได้แก่ 1. สำนักงานเลขาธิการ 2. สำนักบริหารกลาง 3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. สำนักวิทยบริการ 5. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน 6. สำนักบริหารงบประมาณ 7. สำนักการคลัง 8. สำนักบริหารทรัพย์สิน 9. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง 10. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 11. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม 12. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 13. สำนักบริหาร

เงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง 14. สำนักนิติการ โดยสามารถจำแนกข้าราชการ  
 ธุรการเจเนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในตารางที่ 3.1  
 ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการ เจเนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขธิการสำนักงานอัยการ  
 สูงสุด จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

สำนักงานภายใต้สำนักงานเลขธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวนข้าราชการธุรการ เจเนอเรชั่นวาย
1. สำนักงานเลขธิการ	22
2. สำนักบริหารกลาง	21
3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	46
4. สำนักวิทยบริการ	4
5. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน	14
6. สำนักบริหารงบประมาณ	23
7. สำนักการคลัง	49
8. สำนักบริหารทรัพย์สิน	53
9. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและ ก่อสร้าง	14
10. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	37
11. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม	8
12. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	8
13. สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและ ค่าธรรมเนียมความแพ่ง	9
14. สำนักนิติการ	5
<b>รวม</b>	<b>313</b>

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

#### 3.1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่ม  
 ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักการบริหาร โดย  
 พิจารณาจากเนื้อหาและภารกิจหลักของการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ  
 การบริหารต้นทุน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการ และการบริหารด้านเทคโนโลยี

ขององค์การ จำนวน 4 สำนักงาน เพื่อเป็นตัวแทนในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. สำนักบริหารทรัพย์สิน
2. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
3. สำนักบริหารกลาง
4. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ KREJIE & MORGAN ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน

$$n = \frac{X^2 N p(1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$n$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$N$	=	ขนาดของประชากร
$e$	=	ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
$X^2$	=	ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2 = 3.841$ )
$p$	=	สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$ )

### 3.1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบพหุสถานวิธี โดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรศึกษาที่เป็นข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 14 สำนักงาน เบื้องต้นผู้ศึกษาทำการคัดเลือกสำนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารต้นทุน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการ และการบริหารด้านเทคโนโลยีขององค์การ จำนวน 4 สำนักงาน เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทน 4 สำนักงานดังกล่าว แบ่งตามสัดส่วนได้ดังนี้

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย จากตัวแทน 4 สำนักงาน ภายใต้สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 157 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 111 คน

2) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม จากตัวแทนสำนักงานที่อยู่ภายในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 1. สำนักบริหารทรัพย์สิน 2. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 3. สำนักบริหารกลาง 4. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 111 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในตัวแทน 4 สำนักงาน ซึ่งสามารถคำนวณโดยใช้สูตร (เอกถกษณ์ ชุมภูษัย, 2561, น. 68) ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด  $\times$  จำนวนขรก.เจเนอเรชันวายแต่ละสำนักงาน

จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวายแบ่งตามสัดส่วนจากตัวแทน 4 สำนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สำนักงานตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักบริหารกลาง	21	15
2. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	46	33
3. สำนักบริหารทรัพย์สิน	53	37
4. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	37	26
<b>รวม</b>	<b>157</b>	<b>111</b>

4) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย จากตัวแทน 4 สำนักงาน ตัวอย่างที่คำนวณได้จากตารางที่ 3.2 โดยการสุ่มจำนวนของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในแต่ละหน่วยงานจากตัวแทน 4 สำนักงาน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดขึ้นตามสัดส่วน

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากหน่วยงานซึ่งเป็นตัวแทน 4 สำนักงาน เพื่อให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนสำนักงานละ 3 คน ได้แก่

1. สำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 3 คน
2. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 คน
3. สำนักบริหารกลาง จำนวน 3 คน
4. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 3 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารของข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งผู้วิจัยได้ศึกษา จากเอกสารประกอบการศึกษาวิจัย แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สำนักงานที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ โดยแต่ละข้อใช้มาตราวัดเป็นแบบสเกลต่าง ๆ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. สำนักงานที่ทำงาน
6. เงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการ ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้า
6. ความเติบโตของบุคคล

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3  
ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความ  
คิดเห็น มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น สำหรับแปรผลข้อมูลระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้วยการใส่สูตรการคำนวณ และคำอธิบายในแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปรผล
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

## 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตวิทยาการบริหาร

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมสำหรับสร้างเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นกรอบความคิดเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1. มาสร้างแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การวัดปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารตามแนวคิดของ Herzberg (1959) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steer (1977) มาเป็นข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และเสนอแนะเกี่ยวกับความครบถ้วน ถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และค้นหาความบกพร่องของข้อคำถาม

5. นำข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 รวมจำนวน 34 ข้อ มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.7 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้น มีความน่าเชื่อถือได้ (รมิตา ประวัตติ, 2564, น. 33) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) มีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

คำถามส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร

1. ด้านความสำเร็จในงาน	เท่ากับ .956
2. ด้านการได้รับความยอมรับ	เท่ากับ .850
3. ดานลักษณะงาน	เท่ากับ .808
4. ด้านความรับผิดชอบ	เท่ากับ .884

5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า	เท่ากับ .873
6. ด้านความเติบโตของบุคคล	เท่ากับ .938
คำถามส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	เท่ากับ .828
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	เท่ากับ .918
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	เท่ากับ .937

6. การทดสอบ โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) คือการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมจากข้อคำถามอื่น ๆ ในชุดนั้น โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป จะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (ศราวุฒิ ไกรรักษ์, 2566, น. 58)

7. การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่ไปในการศึกษาวิจัย นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาถึงความครบถ้วนของเนื้อหา แนะนำและปรับแก้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ธุรการ เจเนอเรชั่นวาย จากตัวแทน 4 สำนักงาน เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการบันทึกข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน นัดวัน เวลาการสัมภาษณ์ข้าราชการ ธุรการ เจเนอเรชั่นวาย จากตัวแทน 4 สำนักงาน ได้แก่

1. สำนักบริหารทรัพย์สิน
2. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
3. สำนักบริหารกลาง
4. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

และบันทึกผลการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาผลการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดย แยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สำนักงานที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน

1.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร และ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่

1.2.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร กับ ความผูกพันต่อองค์กร เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) โดยการแปลความหมายดังนี้ (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560: 72)

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )

0.01 – 0.20	มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 – 1	มีความสัมพันธ์สูง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด นำมาวิเคราะห์ และสรุปผล ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะอธิบายเชิงพรรณนาความเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถามต่อข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 111 คน โดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 12 ท่าน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สำนักงานที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ ผลปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงาน  
เลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	40.5
หญิง	66	59.5
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่  
เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงาน  
เลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
23 - 27 ปี	7	6.3
28 - 32 ปี	41	36.9
33 - 37 ปี	33	29.7
38 - 43 ปี	30	27
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่  
มีอายุในช่วง 28 - 32 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ อายุในช่วง 33 - 37 ปี จำนวน 33  
คน คิดเป็นร้อยละ 29.7, อายุในช่วง 38 - 43 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และอายุในช่วง 23 - 27 ปี  
จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงาน เลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	4.50
ปริญญาตรี	70	63.06
ปริญญาโท	36	32.43
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วง ปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.06 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงาน เลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	27	24.32
1 – 3 ปี	58	52.25
4 – 6 ปี	15	13.51
มากกว่า 6 ปี	11	9.91
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32, 4 – 6 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 และมากกว่า 6 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงาน  
เลขาธิการอัยการสูงสุด จำแนกตามสำนักงานที่ทำงาน

สำนักงานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักบริหารทรัพย์สิน	37	33.33
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	26	23.42
สำนักบริหารกลาง	15	13.51
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	33	29.73
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.42 และสำนักบริหารกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงาน  
เลขาธิการอัยการสูงสุด ที่จำแนกตามเงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	37	33.33
20,001 – 30,000 บาท	66	59.46
30,001 – 40,000 บาท	4	3.60
40,001 บาทขึ้นไป	4	3.60
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 รองลงมาคือ ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 33.33 เงินเดือนและค่าตอบแทนช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจทางการบริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด ทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านความเติบโตของบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.7 - 4.13 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (N = 111)

ปัจจัยจูงใจทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.31	0.49	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.13	0.56	มาก	4
3. ด้านลักษณะงาน	4.14	0.66	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.62	มากที่สุด	2
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า	3.98	0.72	มาก	5
6. ด้านความเติบโตของบุคคล	3.79	0.77	มาก	6
รวม	<b>4.11</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.30$ ) และด้านที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญเห็นในระดับมาก คือ ลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.98$ ) และด้านความเติบโตของบุคคล ( $\bar{X} = 3.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในงาน (N = 111)

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	4.29	0.61	มากที่สุด	3
2. ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.43	0.55	มากที่สุด	2
3. ความพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.49	0.60	มากที่สุด	1
4. แก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	4.14	0.69	มาก	5
5. การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	4.20	0.64	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.49$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.29$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.20$ ) และการแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับ (N = 111)

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ	4.01	0.58	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4.05	0.80	มาก	3
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.23	0.63	มากที่สุด	2
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.67	มากที่สุด	1
5. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.05	0.68	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจทางการบริหารข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 4.05$ ) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจุดใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน (N = 111)

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีความสำคัญสามารถเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ท่าน	4.30	0.71	มากที่สุด	2
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.32	0.79	มากที่สุด	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ชัดเจน	4.19	0.76	มาก	3
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.88	0.85	มาก	5
5. มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	4.03	0.80	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจทางการบริหารข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีความสำคัญสามารถเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ท่าน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.03$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจุดใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ (N = 111)

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้ อย่างชัดเจน	4.14	0.87	มาก	5
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.50	0.63	มากที่สุด	1
3. อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับ มอบหมายในการ ปฏิบัติงาน	4.37	0.67	มากที่สุด	2
4. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ทำทายความสามารถและสำคัญกับองค์กร	4.23	0.79	มากที่สุด	4
5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.25	0.84	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.62</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจทางการบริหารข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.50$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.37$ ) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ทำทายความสามารถและสำคัญกับองค์กร ( $\bar{X} = 4.23$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจุดใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า (N = 111)

ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการจัดการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน	3.82	0.93	มาก	3
2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.16	0.73	มาก	1
3. ได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.96	0.79	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจทางการบริหารข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 4.16$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.96$ ) และองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการจัดการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเติบโตของบุคคล (N = 111)

ด้านความเติบโตของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ	3.72	0.83	มาก	2
2. บุคลากรในที่ทำงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.86	0.80	มาก	1
รวม	3.79	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเติบโตของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นว่าคุณบุคลากรในที่ทำงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (N = 111)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	4.32	0.69	มากที่สุด	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.53	0.54	มากที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.30	0.77	มากที่สุด	3
รวม	4.38	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.53$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.32$ ) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร (N = 111)

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. รับรู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	4.20	0.74	มาก	3
2. มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านรับราชการอยู่ที่สำนักงานอัยการสูงสุด	4.37	0.82	มากที่สุด	2
3. มีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี ไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง	4.40	0.85	มากที่สุด	1
รวม	4.32	0.69	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง ( $\bar{X} = 4.40$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่ารับราชการอยู่ที่สำนักงานอัยการสูงสุด ( $\bar{X} = 4.37$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ รับรู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (N = 111)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานเพื่อจะให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงาน	4.54	0.57	มากที่สุด	1
2. ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสำนักงานอยู่เสมอ	4.52	0.60	มากที่สุด	3
3. คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.54	0.63	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดคือมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานเพื่อจะให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงาน ( $\bar{X} = 4.54$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X} = 4.54$ ) และทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสำนักงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (N = 111)

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รับราชการในองค์กรนี้ ไม่คิดย้ายไปไหน	4.14	0.95	มาก	3
2. มีความรักและผูกพันกับองค์กรนี้	4.33	0.78	มากที่สุด	2
3. มีความภาคภูมิใจในการเข้ารับราชการ ในองค์กรนี้	4.43	0.81	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.77	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในการเข้ารับราชการในองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.43$ ) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความรักและผูกพันกับองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในรับมากคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับราชการในองค์กรนี้ ไม่คิดย้ายไปไหน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านความเติบโตของบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในงาน	.524**	0.000	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	.537**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	.556**	0.000	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	.693**	0.000	ค่อนข้างสูง
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า	.597**	0.000	ปานกลาง
6. ด้านความเติบโตของบุคคล	.553**	0.000	ปานกลาง
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>.696**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .696 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้



อัยการสูงสุด ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจทางการบริหารด้านความเติบโตของบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .553$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีโอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจากตัวแทน 4 สำนักงาน ๆ ละ 3 ท่าน รวมจำนวน 12 ท่าน

##### ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจทางการบริหาร

###### 1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แล้วงานนั้นประสบความสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น และรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองและคุณค่ากับองค์กร สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้อยากทำงานชิ้นใหม่ต่อไป และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพย์สิน ให้ความเห็นว่า “ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร เพราะการทำงานที่แล้วเสร็จทันเวลาตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาวางไว้ย่อมทำให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจและอยากจะทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กรเราต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความเห็นว่า ความสำเร็จในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่สามารถทำงานให้แล้ว

เสร็จตามเป้าหมายถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง และเป็นความท้าทายส่วนบุคคล ไม่สามารถสร้างความรู้สึกให้ผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นว่า “ความสำเร็จในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานสำเร็จเป้าหมาย ถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง ไม่สามารถเป็นแรงจูงใจให้ผูกพันต่อองค์กรได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

### 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าการได้รับการยอมรับไม่ว่าจะจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานได้ เพราะการได้รับคำชมจากการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยสร้างพลังด้านบวก สร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความคุ้มค่าจากความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากคำยกย่องชมเชยเกิดจากการหวังผลที่ไม่จริงใจก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยลงได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ความเห็นว่า “การได้รับการยกย่องไม่ว่าจะจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะคำยกย่องเป็นความรู้สึกในแง่ดี ช่วยให้ผู้ฟังรู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจที่ได้ฟังคำชม เป็นเหมือนสิ่งตอบแทนอย่างหนึ่ง ทุกคนที่ฟังก็จะรู้สึกภูมิใจ แต่คำยกย่องพวกนั้นถ้ารู้สึกได้ว่าหวังผลประโยชน์ ก็จะทำให้รู้สึกไม่ดี เราก็อาจจะรู้สึกอึดอัด ผลก็จะตรงข้ามกับคำชมครับ ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 วันที่ 2 ธันวาคม 2566)

### 1.3 ด้านลักษณะงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ได้รับมอบหมายสามารถบ่งบอกได้ถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หากการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ทำทลายความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตน เนื่องจากได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และหากงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และมีปริมาณงานที่พอดีก็สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพย์สิน ให้ความเห็นว่า “ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่เหมาะสมกับเรา ทำให้เรารู้สึกอยากทำงาน ปริมาณงานพอดี ลักษณะความยากง่ายของงานทำให้เราเกิดความรู้สึกดีกับองค์กร และหากสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ในแต่ละวัน ก็จะรู้สึกว่าอยากมาทำงาน



ในวันรุ่งขึ้น ทำให้การทำงานของในแต่ละวันเป็นการทำงานแบบสบายใจ ไม่เครียด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2566)

#### 1.4 ด้านความรับผิดชอบ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความรับผิดชอบในงาน การอุทิศเวลาให้กับองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจในการทำงาน อยากทำงาน ยิ่งถ้าหากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ยังจะเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบในงานนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นว่า “ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่หัวหน้ามอบงานให้ปฏิบัติ มีความชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำ จะทำให้เรามีความสุขในการทำงาน และอยากอยู่กับองค์กรต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

#### 1.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะทำให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกว่าการส่งเสริมความก้าวหน้าเป็นสิ่งเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความรู้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม สัมมนา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้านั้น สามารถทำให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารกลาง ให้ความเห็นว่า “การส่งเสริมความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะ บางงานที่ไม่เคยปฏิบัติ และลักษณะงานที่ไม่ครบทุกด้านถ้ามีการฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมทำให้ความรู้ด้านนั้น ๆ และเมื่อมีความรู้และทำงานได้ก็ทำให้อยากอยู่ปฏิบัติงานที่นี้ต่อเพราะสามารถปฏิบัติงานได้ แต่ถ้านั้นเราทำไม่ได้ ก็จะทำให้เราไม่อยากทำงานต่อ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566)

## 1.6 ด้านความเติบโตของบุคคล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า ความเติบโตของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความเติบโตในสายอาชีพถือเป็นเป้าหมายหลัก ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ ซึ่งการเติบโตในสายอาชีพเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นปัจจัยหลักของการปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดหากการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถสร้างความเติบโตให้กับข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ ก็จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นว่า “ความเติบโตของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะถ้าตำแหน่งงานที่เราทำอยู่สามารถเลื่อนระดับไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมให้เราอยากทำงานนี้ต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

### ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรนำ ด้านกฎหมาย มีความน่าเชื่อถือ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การได้รับราชการที่สำนักงานอัยการสูงสุด รู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือเป็นความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัวที่เข้ารับราชการที่นี่ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารกลาง ให้ความเห็นว่า “มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด และมีความภาคภูมิใจทั้งตนเองและครอบครัวที่ได้เข้ารับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะเป็นหน่วยงานด้านกฎหมายที่มีความน่าเชื่อถือ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566)

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าไม่ค่อยแน่ใจในความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ทำให้แต่ละปีมีนโยบายการบริหารแตกต่างกันออกไป นโยบายสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ขัดแย้งกับนโยบายผู้บริหารท่านเดิม ซึ่งบางนโยบายเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไป เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ความเห็นว่า “ไม่ค่อยแน่ใจในความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะลักษณะหน่วยงานเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยในปีต่อปีก็จะมียุทธศาสตร์แตกต่างกันออกไป ต้องดูเป็นปี ๆ ไปว่าแต่ละปีนโยบายการบริหารจะเป็นอย่างไร” (สัมภาษณ์คนที่ 5 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566)

## 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะเมื่อตัดสินใจเข้ารับราชการที่นี้แล้ว ก็ต้องมีความทุ่มเทในการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ และหากองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะส่งผลดีกลับมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการทุ่มเทเพื่อประโยชน์ให้แก่องค์การและผลจากความทุ่มเทเป็นที่น่าพอใจ ก็จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารกลาง ให้ความเห็นว่า “มีความเต็มใจมาก เพราะเข้ามารับราชการที่นี้ก็ทุ่มเทเต็ม 100 % ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ไม่ว่าจะป็นสำนักงานขอความร่วมมือก็จะทำด้วยความเต็มใจ เพราะถ้าหน่วยเราประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะส่งผลดีกลับมาที่ผู้ปฏิบัติงานด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2566)

## 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า จะทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น เนื่องจากที่สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษ มีความสุขในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอยู่แล้ว เพียงแค่ต้องการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาเท่านั้น เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นว่า “ไม่คิดย้ายไปไหน เพราะงานที่ทำอยู่และค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจแล้ว” (สัมภาษณ์คนที่ 6 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด บางส่วน ให้ความเห็นว่า คิดโยกย้ายไปที่อื่นหากมีโอกาสได้ไปที่ที่ดีกว่า เพราะโดยทั่วไปแล้วคนเรามักอยากอยู่ในที่ที่ดีกว่าเสมอ เช่น ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ความเห็นว่า “ขึ้นอยู่กับโอกาส ถ้ามีที่ที่ดีกว่าก็ไป เพราะว่าเราก็ออยากอยู่ในที่ที่ดีกว่าอยู่แล้วครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 วันที่ 2 ธันวาคม 2566)

## ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.1 มีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า มีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อสำนักงานอัยการสูงสุด เช่น เพื่อร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์จากสำนักบริหารทรัพย์สิน ให้ความเห็นว่า “มีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุดคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าด้านสายอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการเงินออเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด คือ สำนักงานอัยการสูงสุดควรเปิดสอบภายในเพื่อความเติบโตในสายอาชีพอีกครั้ง และวัฒนธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ยังคงมีการแบ่งชนชั้นระหว่างพนักงานอัยการกับข้าราชการธุรการ ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นเพราะการทำงานร่วมกันกับคนเก่งในแต่ละด้านจะได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ตรงสายงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และรักษาวัฒนธรรมองค์กรและสวัสดิการที่ดีอยู่แล้วไว้คงอยู่ต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

##### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 111 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 28 – 32 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี ส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักบริหารทรัพย์สิน มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 20,001 – 30,000 บาท สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

5.1.2 ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด

สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงานมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านความเติบโตของบุคคล ตามลำดับ

#### 1) ด้านความสำเร็จในงาน

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และการแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แล้วงานนั้นประสบความสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น และรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญและมีคุณค่ากับองค์กร

#### 2) ด้านการได้รับการยอมรับ

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่ มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า การได้รับการยอมรับไม่ว่าจะจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานเป็นการสร้างกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความคุ้มค่าจากความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

### 3) ด้านลักษณะงาน

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีความสำคัญสามารถเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ได้รับมอบหมายสามารถบ่งบอกได้ถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ท้าทายความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกว่าจะรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับตน เนื่องจากได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ก็สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

### 4) ด้านความรับผิดชอบ

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและสำคัญกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่าความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความรับผิดชอบในงาน การอุทิศเวลาให้กับองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจในการทำงาน อยากทำงาน ยิ่งถ้าหากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงาน

สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ยิ่งจะเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบในงานนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร

#### 5) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า

ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นว่าเป็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานที่ทำทดสอบความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และองค์การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการจัดการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ โดย ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความคิดเห็นว่าการส่งเสริมความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะทำให้ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกว่าการส่งเสริมความก้าวหน้าเป็นสิ่งเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความรู้ ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้านั้น สามารถทำให้ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้

#### 6) ด้านความเติบโตของบุคคล

ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นว่าเป็นบุคลากรในที่ทำงานรู้สึกว่าการมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความคิดเห็นว่า ความเติบโตของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความเติบโตในสายอาชีพถือเป็นปัจจัยหลักของการปฏิบัติงาน หากการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถสร้างความเติบโตให้กับข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดได้ ก็จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้



### 5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด

สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

#### 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่ารับราชการอยู่ที่สำนักงานอัยการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และข้อที่ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ รับรู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรนำด้านกฎหมาย มีความน่าเชื่อถือ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การได้รับราชการที่สำนักงานอัยการสูงสุด รู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือเป็นความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัวที่ได้เข้ารับราชการในองค์กรนี้

#### 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด คือมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสำนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า มีความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะหากองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน และต้องการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ อีกทั้งการทุ่มเทเพื่อประโยชน์ให้แก่องค์การและผลจากความทุ่มเทเป็นที่น่าพอใจ ก็จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้

### 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในการเข้ารับราชการในองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความรักและผูกพันกับองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และข้อที่ข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นอยู่ในรับมากที่สุดคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับราชการในองค์การนี้ ไม่คิดย้ายไปไหน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ โดยข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า จะทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น เนื่องจากที่สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษ มีความสุขในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานดี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอยู่แล้ว

### 5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลสรุปการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .696 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจทางการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการธุรการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านความสำเร็จในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.524$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านการได้รับการยอมรับ กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.537$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความพึงพอใจกับการได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.556$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความพึงพอใจกับลักษณะงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ( $r=0.693$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความพึงพอใจกับความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.597$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยจิตใจทางการบริหารด้านความเติบโตของบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r=0.553$ ) กล่าวคือ ถ้าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีโอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ประเด็นอภิปรายเรื่องปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1.1. ด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากการปฏิบัติงานระหว่างส่วนกลางกับต่างจังหวัด จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเมื่อผลของการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จจึงส่งผลให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน จึงทำให้ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยพฤติกรรมของกลุ่มคนเจเนอเรชันวายจะมีความคิดสร้างสรรค์และมีความรอบรู้ในการทำงานจึงเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อร่วมงานกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งการได้รับกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานทำให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกถึงความคุ้มค่าจากการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน แต่การได้รับการยอมรับไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคิดของตนเองได้ทุกเรื่อง เนื่องจากลักษณะของงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องยึดถือปฏิบัติ

1.3 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนกลุ่มอื่น จึงทำให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ทำให้คนกลุ่มนี้รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตน เนื่องจากได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน แต่ด้านลักษณะงานไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด รู้สึกว่าเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับงานใหม่เรื่อย ๆ ทำให้ขาดความสมดุลในชีวิต

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการตุลาการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความเต็มใจในการทำงาน เพราะถือเป็นหน้าที่ที่ตนต้องปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน จึงทำให้รู้สึกเต็มใจในการทำงาน

1.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการตุลาการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรับรู้ได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถท้าทายความสามารถ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่เนื่องจากบางตำแหน่งยังขาดการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่หากความรู้จากสื่อทั่วไปทางออนไลน์ทำให้มีความรู้เฉพาะด้านในการทำงานได้ไม่เต็มที่

1.6 ด้านความเติบโตของบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตุลาการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งด้านความเติบโตของบุคคลไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากข้าราชการตุลาการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกว่าการรอบอัตรากำลังในตำแหน่งระดับสูงภายในส่วนกลางยังไม่เพียงพอจึงทำให้รู้สึกว่าสามารถเติบโตในสายอาชีพได้ยังไม่เต็มที่

การอภิปรายผลสรุปปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Herzberg (1959) เรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานให้เต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า และ 6. ด้านความเติบโตของบุคคล แต่เนื่องจากเนื่องมาจากข้าราชการตุลาการเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดยังคงมีความต้องการความสมดุลในชีวิต ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคิดของตนเองได้ทุกเรื่อง เนื่องจากลักษณะของงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องยึดถือปฏิบัติ การได้รับฝึกอบรมเฉพาะด้านยังไม่สม่ำเสมอ และกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งระดับสูงภายในส่วนกลางถูกมองว่ายังไม่เพียงพอแก่การเจริญเติบโต จึงทำให้ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านการ

ส่งเสริมความก้าวหน้า และด้านความเติบโตของบุคคล ไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow (1970) ความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้ 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด และเป็นความต้องการที่เป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ รวมไปถึงสิ่งที่ทำให้ชีวิตสะดวกสบายขึ้น 2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยด้านสุขภาพและมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีงานที่มั่นคง 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ต้องการมีโอกาสเข้าสังคม มิตรภาพที่ดี และต้องการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่ม 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ต้องการสร้างสถานภาพให้ตัวเองสูงขึ้น มีความภูมิใจในตัวเอง ชื่นชมในความสำเร็จ 5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เช่นการก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom (1964) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 อย่าง 1. ความชอบ (Valence) เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคลและระยะเวลาที่แตกต่างออกไป 2. ความคาดหวัง (Expectancy) หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นก็จะนำไปสู่ผลงานที่ดี เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงาน 3. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ สอดคล้องกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas Murray McGregor (1906-1964) โดยผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุดมองข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดในทางบวก ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องาน มีความกระตือรือร้นอยากทำงาน มีความสามารถที่จะควบคุมตนเองในปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติ มีการรับฟังความคิดเห็นและผู้ปฏิบัติงานสามารถออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์ชนก เอื้อชลิตบุญกุล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน เจนอเรชั่นวาย ในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ศึกษาวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประเด็นอภิปรายเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ เนื่องจากความสามารถของข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวายที่มีความรู้หลายด้าน ทั้งงานในหน้าที่และสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และชอบปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถ จึงทำให้มีทุ่มเทการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสำนักงานอัยการสูงสุดมีค่าตอบแทนพิเศษจึงต้องการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ

2.2 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นองค์กรนำด้านกฎหมาย มีความน่าเชื่อถือ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน จึงมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้เข้ารับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษมีความสุขในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานดี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอยู่แล้ว และมีสถานที่ทำงานที่สามารถเดินทางได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ทำให้ข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น แต่ด้วยพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนอเรชั่นวายที่ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และชอบทำงานที่ทำทายความสามารถจึงมีบางส่วนให้ความเห็น ว่า คิดโยกย้ายไปที่อื่นหากมีโอกาสได้ไปที่ที่ดีกว่า

การอภิปรายผลสรุปความผูกพันต่อองค์กรตรงกับข้อเสนอในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steer (1977) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้

ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ถึงแม้กลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่มีมุมมองด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างจากคนกลุ่มอื่น แต่จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าแนวความคิดของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย ที่มีความอดทนต่ำ และอาจถูกจำกัดกรอบความคิดจากกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานนั้น ไม่เป็นผลกับข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด เพราะผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุดแม้จะทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับแต่ก็ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด สาเหตุอาจเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีค่าตอบแทนพิเศษ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สถานที่ทำงานสามารถเดินทางสะดวกมากขึ้น และผลการศึกษายังตรงกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Miner (1992) ได้แบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1.ด้าน พฤติกรรม (Behavioral Commitment) โดยมองว่าความผูกพันต่อองค์กรแสดงออกตามพฤติกรรมของการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน 2. ด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงได้แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจในการการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช อุสุมา (2560) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

ผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการบริหาร ให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุดรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างยาวนานยิ่งขึ้น เป็นการธำรงรักษานุเคราะห์ที่มีคุณภาพ ให้สามารถคงอยู่กับสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

1) องค์กรควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ก็จะทำให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น



2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และทำให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกลงในทางบวก และส่งผลให้ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันกับสำนักงานอัยการสูงสุดเพิ่มมากยิ่งขึ้น

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย กับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์รวมของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้สำนักงานอัยการสูงสุดใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการธำรงรักษาข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- กานดา ศรีจันทร์. (2557). การศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กร แรงงูใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย). (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล. (2560). การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน เจเนอเรชันวาย ในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราวรรณ ชูแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจนพจน์ บ่ายมาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิดา จิตตรุทชะ. (2560). ทฤษฎีองค์การ: ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ ไอสถอำนวยโชค. (2555). ปัจจัยงูใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์าร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15 (7),
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- คุณฉวี อิศราพฤษภ. (2560). เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัท ญีปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัด สตูล. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัชฎ์กษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์เทพ เเงะคว่น. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระ บรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนชัย สลับศรี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิภา อ่ากถิต. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรระ เข้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ศราวุฒิ ไกรรัชย์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด*. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560). *งานราชการกับคน เจเนอเรชันวาย*. สืบค้นจาก <https://wiki.ocsc.go.th/งานราชการกับคน> Gen y
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560). *ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th>
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาปัจจัยจูงใจทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย**

## แบบสอบถามเชิงปริมาณ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของของการทำวิจัยของการศึกษาวิจัยปริญญาโท ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เป็นประโยชน์ด้านการศึกษาวิจัย การตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำผลการตอบแบบสอบถามเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

### คำถามคัดกรอง

ท่านเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 หรือไม่

ใช่                       ไม่ใช่

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการเจเนอรัลในสำนักงานเลขาธิการ

#### สำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

ชาย                       หญิง                       อื่น ๆ

#### 2. อายุ

23 - 27 ปี                       28 - 32 ปี

33 - 37 ปี                       38 - 43 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี                       ปริญญาตรี

ปริญญาโท                       สูงกว่าปริญญาโท

#### 4. ระยะเวลาในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี                       1-3 ปี

4-6 ปี                       มากกว่า 6 ปี

#### 5. สำนักงานที่ทำงาน

สำนักบริหารทรัพย์สิน                       สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารกลาง                       สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

#### 6. เงินเดือนและค่าตอบแทน

ไม่เกิน 20,000 บาท                       20,001 -30,000 บาท

30,001 - 40,000 บาท                       40,001 บาทขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทางการบริหาร ของข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวาย

### ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายข้อบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
3. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับ</b>					
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีความสำคัญ สามารถเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ท่าน					

2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ชัดเจน					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม					
5. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
1. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและสำคัญกับองค์กร					
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
<b>5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า</b>					
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการจัดการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
<b>6. ด้านความเติบโตของบุคคล</b>					
6.2 ท่านมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพ					
6.3 บุคลากรในที่ทำงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
 ธุรการ เจเนอเรชันวาย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็น  
 ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายข้อบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของ องค์กร</b>					
1.1 ท่านรับรู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี					
1.2 ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านรับราชการอยู่ที่ สำนักงานอัยการสูงสุด					
1.3 ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่มีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่าน ในทางที่ดี ไม่เสื่อมเสียชื่อเสียง					
<b>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร</b>					
2.1 ท่านมีความพยายามและตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงาน					
2.2 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสำนักงานอยู่เสมอ					
2.3 ท่านคิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่างับเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
<b>3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร</b>					
3.1 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับราชการ ในองค์กรนี้ ไม่คิดย้ายไปไหน					
3.2 ท่านรักและผูกพันกับองค์กรนี้					
3.3 ท่านมีความภาคภูมิใจในการเข้ารับราชการในองค์กรนี้					

\*\*\*ขอขอบพระคุณข้าราชการธุรการเจเนอเรชันวายทุกท่านที่ตอบคำถามค่ะ\*\*\*

### แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการธุรการเจนอเรชั่นวัย ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด  
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา .....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวฉฎาพร โปธิมน

#### ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตทางการบริหาร

1.1 ท่านคิดว่าความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

1.2 ท่านคิดว่า การได้รับการยกย่องไม่ว่าจะจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน จะทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

1.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

1.4 ท่านคิดว่าความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

1.5 ท่านคิดว่าการส่งเสริมความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

1.6 ท่านคิดว่าความเติบโตของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ

มีความสัมพันธ์เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์เพราะ.....

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ท่านคิดว่าท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุด หรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ.....

2.2 ท่านคิดว่าท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ.....

2.3 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ.....

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อีกหรือไม่

คำตอบ.....

3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

คำตอบ

.....

**ภาคผนวก ข**

**ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม**

### ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.953	34

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำเรีจ1	132.33	205.402	.790	.947
คำเรีจ2	132.23	209.771	.680	.948
คำเรีจ3	132.17	210.902	.650	.948
คำเรีจ4	132.27	209.720	.634	.948
คำเรีจ5	132.23	210.323	.582	.948
ขอมรับ1	132.53	214.878	.471	.949
ขอมรับ2	132.67	208.023	.619	.948



ขอมรับ3	132.47	211.292	.566	.949
ขอมรับ4	132.30	211.252	.563	.949
ขอมรับ5	132.60	210.800	.613	.948
ลักษณะงาน1	132.33	212.713	.495	.949
ลักษณะงาน2	132.23	214.875	.328	.950
ลักษณะงาน3	132.50	208.534	.590	.948
ลักษณะงาน4	132.80	204.993	.681	.948
ลักษณะงาน5	132.60	205.697	.674	.948
รับผิดชอบ1	132.43	203.702	.695	.947
รับผิดชอบ2	132.20	209.269	.628	.948
รับผิดชอบ3	132.37	209.551	.647	.948
รับผิดชอบ4	132.63	209.964	.535	.949
รับผิดชอบ5	132.50	204.672	.653	.948
ก้าวหน้า1	132.93	202.409	.675	.948
ก้าวหน้า2	132.60	206.524	.730	.947
ก้าวหน้า3	132.80	204.717	.694	.947
เติบโต1	132.97	207.689	.581	.948
เติบโต2	132.90	208.852	.566	.949
เชื่อมั่น1	132.57	206.392	.704	.947
เชื่อมั่น2	132.40	210.317	.386	.951
เชื่อมั่น3	132.30	207.183	.530	.949
ทุ่มเท1	132.13	211.223	.615	.948
ทุ่มเท2	132.07	211.030	.608	.948
ทุ่มเท3	132.03	211.275	.587	.948
ปรารถนา1	132.50	207.914	.490	.949
ปรารถนา2	132.43	207.978	.488	.949
ปรารถนา3	132.37	208.792	.458	.950

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชฎาพร โปธิมน
วัน เดือน ปีเกิด	28 มีนาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัด สกลนคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, 2550 มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	3/111 ซอยร่วมศิริมิตร ถนนวิภาวดี รังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ