



แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

โดย

พ.อ.อ.หญิง ปิยวัชร ทำดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**WORK MOTIVATION OF GENERATION Y ADMINISTRATIVE OFFICER'S
OF OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

BY

FS1 PIYAWAT THAMDEE

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2024

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด**
WORK MOTIVATION OF GENERATION Y ADMINISTRATIVE OFFICER'S
OF OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

โดย พ.อ.อ.หญิง ปิยวัชร ทำดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนีมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล และดร.วีระยุทธ โชคชัยมาดล อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนพิจารณาตรวจทาน แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณรศ.ดร.จิระ ประทีป ดร.ปธาน สุวรรณมงคล และรศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบการค้นคว้าอิสระและให้คำชี้แนะอันมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่มีส่วนช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ได้ให้ความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์

พ.อ.หญิง ปิยวัชร ทำดี

ผู้วิจัย

6508073 : พ.อ.อ.หญิง ปิยวัชร ทำดี
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ
 สำนักงานอัยการสูงสุด
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 360 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยเรียงตามอันดับ ได้แก่ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ และด้านการมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านปัจจัยค่าจูง ปัจจัยจูงใจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 99 หน้า)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ, ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

6508073 : FS1 Piyawat Thamdee
 Independent Study Title : Work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc. Prof. Pathan Suvanmongkol, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General 2) factors affecting work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General. This research was conducted using of quantitative methods to gather the data through questionnaires answered by 360 samples of the Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General by simple random sampling. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation

The results revealed that level of the work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General in overall was at a high , with the highest average score in the success operation, followed by creative thinking in work and happy of work. And factors effecting work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General were Hygiene factors in term of work security, relationship between member in organization, work of environment , organization management policy and income & incentive or benefit. And motivetion factor including work success, respect of all colleagues, work responsibility and improve in career path. The result of the data analysis for testing the hypothesis revealed that the personnel factors in terms of different had not different on the work motivation of work motivation of Generation Y administrative officer's of office of the Attorney General at statistically significant level of 0.05. Therefore, Executives or related agencies should supported to member in organization has work security and promote to relationship activity between all level of members in organization that lead to efficiency organization and unity in work sustainabel.

(Total 99 pages)

Keyword: Work motivation, Hygiene factors, administrative officials of the Office of the Attorney General, Generation Y

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	17
2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y	22
2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	38
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 อภิปรายผล	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	92
ประวัติผู้วิจัย	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.4.1 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูน	42
3.4.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ	42
3.4.3 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	43
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	46
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	46
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	47
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	47
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	48
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน	49
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	50
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	51
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	52
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน	52
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	53
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	54
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	54
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	55
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ	56
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามระดับการศึกษา	59
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ	61
4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	66
4.23 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงของจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม	68
4.24 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงของจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความสุขในการทำงาน	69
4.25 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	70
4.26 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	70
4.27 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	71
4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามเพศ	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามอายุ	73
4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามสถานภาพ	74
4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	75
4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน	76
4.34 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน	77

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	10
2.2 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)	12
2.3 เทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)	13
2.4 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two – factor theory)	14
2.5 รูปพระมหากษัตริย์มงกุฎประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์	27
2.6 แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด	31
2.7 แผนผังแสดงสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด	32
2.8 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด	33

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานเป็นปัญหาที่พบได้ในทุกองค์กรทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ดังนั้นปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานจึงเป็นปัญหาที่ทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมการรับมือ ป้องกันและหาวิธีในการแก้ไขกับปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมอย่างสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีหน้าที่ต้องให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางด้านกฎหมาย การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน ซึ่งงานส่วนใหญ่ของสำนักงานอัยการสูงสุดจะเป็นงานเกี่ยวข้องกับงานด้านเอกสาร จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้ข้าราชการธุรการในการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นกำลังหลักสำคัญของหน่วยงานนั้นเป็นบุคลากรในช่วง Generation Y แต่ในทางกลับกันข้าราชการธุรการ Generation Y ที่เป็นกำลังหลักของสำนักงานอัยการสูงสุดก็เป็นบุคลากรที่มีอัตราการยื่นขอโยกย้าย เปลี่ยนสายงาน และลาออกสูงสุดที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยในแต่ละครั้งมีจำนวนหลายร้อยคนต่อปีงบประมาณ ดังนั้นการเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นวิธีที่จะสามารถลดอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนสายงาน และการลาออก เพราะการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นไม่เพียงแต่ช่วยลดอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนสายงาน และการลาออกเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานอีกด้วย

สำนักงานอัยการสูงสุดได้แบ่งข้าราชการฝ่ายอัยการเป็น 2 ประเภทคือ 1. ข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้แก่ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ 2. ข้าราชการธุรการ ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากข้อ 1. ซึ่งส่วนใหญ่นั้นจะมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการอัยการ เช่น ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักพัสดุปฏิบัติการ นัก

ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เป็นต้น โดยข้าราชการธุรการดังกล่าว เป็นบุคลากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2543 ตรงกับช่วงประชากรใน Generation Y ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานที่จะเติบโตขึ้นมาแทน ข้าราชการธุรการ Generation X ที่กำลังจะเกษียณในอนาคต และสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม มีความจำเป็นต้องปรับตัวเข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องใช้ข้าราชการธุรการ Generation Y ที่พร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องการให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน (Digital Transformation) เพื่อเป็นการ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น ลดเอกสาร (Paperless) เพิ่มความรวดเร็ว ประหยัดงบประมาณ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงแต่เนื่องจากข้าราชการธุรการในช่วง Generation Y มีความทะเยอทะยาน มีทัศนคติ บ้างจี้ เงิน ไข และแนวทางชีวิตที่ชัดเจน เนื่องจากมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่เหมือนคนรุ่นก่อนให้ความสำคัญกับ work life balance ต้องการการทำงานที่ยืดหยุ่นและสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ชอบความก้าวหน้า หากทำงานแล้วไม่ก้าวหน้าก็พร้อมจะเปลี่ยนงานใหม่ ปัญหานี้จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีแนวโน้มจะสูญเสียข้าราชการธุรการ Generation Y ทั้งประเภทวิชาการและประเภทบริหารจำนวนมาก ดังนั้นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นวิธีที่จะสามารถลดอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนสายงาน และการลาออก และเมื่อแรงจูงใจเพิ่มขึ้นประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ก็เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นการที่หน่วยงานจะขับเคลื่อนไปได้ จำเป็นต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสพการณ์ มีความรู้ ความสามารถด้านงานเอกสาร งานวิชาการ และงานคดีให้อยู่กับหน่วยงาน ดังนั้นสำนักงานอัยการสูงสุดจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการธุรการ Generation Y โดยจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมุ่งเน้นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่าแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงงูใจการทำงาน of ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการศึกษเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงเรื่องแรงงูใจการทำงาน of ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยงูใจ (Motivator Factors) รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน of ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ Generation Y สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งส่วนกลางและสำนักงานอัยการสูงสุดในต่างจังหวัด จำนวน 360 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาประมาณ 4 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนหรือนโยบายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่อไป

1.6 กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

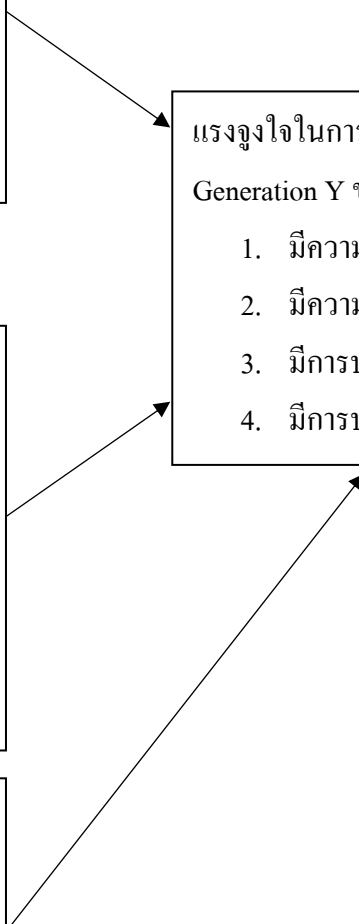
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านองค์กร

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
 - 1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
 - 1.2 นโยบายการบริหารองค์กร
 - 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร
 - 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.5 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)
 - 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.3 ความรับผิดชอบในงาน
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

- แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด
1. มีความสุขในการทำงาน
 2. มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ
 3. มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 4. มีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ



1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านองค์กร

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง ส่วนราชการอิสระ ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการ และพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 กำหนดให้อัยการสูงสุดมีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งทั้งปวงให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมถึงการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมไปถึงให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และประชาชน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการ

3. Generation Y หมายถึง ตามแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์ คือกลุ่มคนที่อายุในช่วง 24 - 44 ปี เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคสมัยเดียวกัน มีประสบการณ์ทางสังคมเดียวกัน ทำให้มีบุคลิกลักษณะที่ใกล้เคียงกันมีแนวคิด พฤติกรรม ทักษะ ค่านิยม และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับพลังงานที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่คอยผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ที่ข้าราชการธุรการ Generation Y ของ

สำนักงานอัยการสูงสุด ทุ่มเทให้กับงานของตนเอง โดยปัจจัยที่สร้างแรงกระตุ้นนี้อาจจะประกอบด้วยเงินเดือน สวัสดิการการได้รับความยอมรับ ความรู้สึกที่ตัวเองประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

5. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานและองค์กรได้

6. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ เช่น เงินเดือน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นต้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท อุณหภูมิที่เหมาะสม และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

8. นโยบายในการบริหารองค์กร หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการกรอบแนวคิดหรือเจตนารมณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน (Line of action) ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของผู้บริหารองค์กร

9. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านธุรการของของข้าราชการ ธุรการ Generation Y สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) โดยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า รวดเร็ว ถูกเกณฑ์ เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด สามารถทำให้เกิดผลเป็นที่พึงพอใจ เกิดประโยชน์แก่สังคม และสามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

10. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

11. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work Achievement) หมายถึง งานด้านธุรการที่ข้าราชการธุรการ Generation Y สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับมอบหมาย สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ทันในระยะเวลาที่กำหนด มีความถูกต้อง มีความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน

งานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Heinrich Wehrich and Harold Koontz (1993 อ้างถึงใน ญัตติพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันจากภายในซึ่งเกิดจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจแต่ในทางกลับกันผู้ได้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

Robbins (2005: 4 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ, 2551: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยความสมัครใจ เต็มใจเพื่อได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)



ภาพประกอบที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับความต้องการ 5 ระดับของมนุษย์ (5 Level Maslow's hierarchy of need) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ นักจิตวิทยาระดับโลก คิดค้นเมื่อปี ค.ศ.1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation) โดยได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่าจะมีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐานนั้นได้รับการตอบสนองไปบ้างแล้ว โดยทฤษฎีของมาสโลว์จะแสดงให้เห็นภายในชัดเจน โดยการใช้พีระมิดที่แบ่งออกเป็น 5 ชั้น หรือ 5 ระดับ แสดงถึงความต้องการแต่ละขั้นในชีวิตมนุษย์ โดยระดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนระดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ซึ่งระดับที่เป็นระดับขั้นพื้นฐานที่สุด คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (PHYSIOLOGICAL NEEDS) เป็นความต้องการพื้นฐานซึ่งหมายถึง พื้นฐานปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ซึ่งความต้องการพื้นฐานเหล่านี้เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการอยู่รอด สิ่งที่ทำให้เราสะดวกสบายต่าง ๆ รวมไปถึงการสืบพันธุ์ด้วย เพราะการสืบพันธุ์เป็นการกระทำเพื่อเอาชีวิตรอดของเผ่าพันธุ์

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (SAFETY NEEDS) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการด้านร่างกาย โดยคนเรามีความต้องการความมั่นคง ความอบอุ่นใจ เป็นความต้องการที่ทำให้เราสามารถดำรงชีวิตได้โดยมีความปลอดภัย ปราศจากความกลัว อันตราย และความวิตก

กังวล มีความต้องการฐานะทางการเงินที่มั่นคง มีเงินเก็บ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและทรัพย์สิน หรือแม้แต่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ยกตัวอย่างสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการด้านความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด การลงทุนในประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และการ อยู่ในหมู่บ้านที่มีการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับและความรัก (BELONGINGNESS AND LOVE NEEDS) ความต้องการความรัก ความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม กลุ่มเพื่อน ครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมการมีเพื่อน มีครอบครัว มีคนรักที่มีการยอมรับในความสามารถเรานั้นจะมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากกับความ ต้องการในระดับนี้ เป็น ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) สินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองอารมณ์และความรู้สึกของความ ต้องการในระดับนี้ได้ เช่น บริการจัดหางานแต่งงาน บริการทัวร์ท่องเที่ยว รถยนต์ BENZ BMW รวมไปถึงการถ่ายรูปลง social media ต่าง ๆ เป็นต้น

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือและเกียรติยศชื่อเสียง (ESTEEM NEEDS) ความ ต้องการการยกย่องชมเชย ความต้องการการยอมรับ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการ การเคารพนับถือจากคนอื่น ความรู้สึกมีคุณค่า (Self – esteem) เป็นสิ่งที่เรานั้นต้องการการยอมรับ ในวงกว้างขึ้น เติบโตขึ้น โดยต้องการที่จะเปลี่ยนสถานะทางสังคมให้สูงขึ้น ไปด้วยเพื่อให้คนอื่น มองเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และฐานะตำแหน่ง เช่น การลงเลือกตั้ง การไป ประกวดตามเวทีต่าง ๆ การมีเครื่องเพชร เครื่องประดับราคาแพง อสังหาริมทรัพย์ต่าง ๆ เป็นต้น และมาสโลว์ยังกล่าวไว้ว่าความต้องการการยอมรับเหล่านี้สำคัญมากที่สุดในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น

5. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ของชีวิต (SELF – ACTUALIZATION NEEDS) ความ ต้องการสูงสุดที่จะมาเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ซึ่งแต่ละคนจะมีความปรารถนาสูงสุดในชีวิตไม่ เหมือนกัน มีความเป็นเลิศต่างกัน มีศักยภาพต่างกัน และสามารถใช้ศักยภาพที่มีทั้งหมดนำมาบรรลุ เป้าหมายในชีวิต หรือ ความต้องการต่าง ๆ ของตัวเองได้ เช่น บางคนต้องการเป็นนักดนตรี นักกีฬา หรือจิตรกร ที่เก่งระดับโลก เป็นต้น

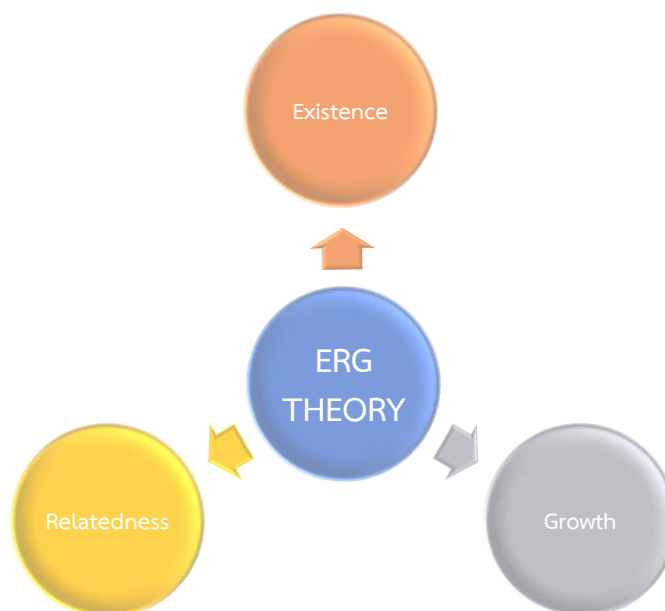
ประเภทของความ ต้องการ

ทั้งนี้ความต้องการทั้ง 5 ระดับยังสามารถแบ่งได้เป็นอีก 2 กลุ่ม

1. Deficiency needs (D-needs) เป็นความต้องการใน 4 ระดับแรก คือ ความต้องการด้าน ร่างกายความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการการยอมรับนับถือ

2. Being needs or growth Needs (B-needs) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ของชีวิต (SELF – ACTUALIZATION NEEDS)

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)



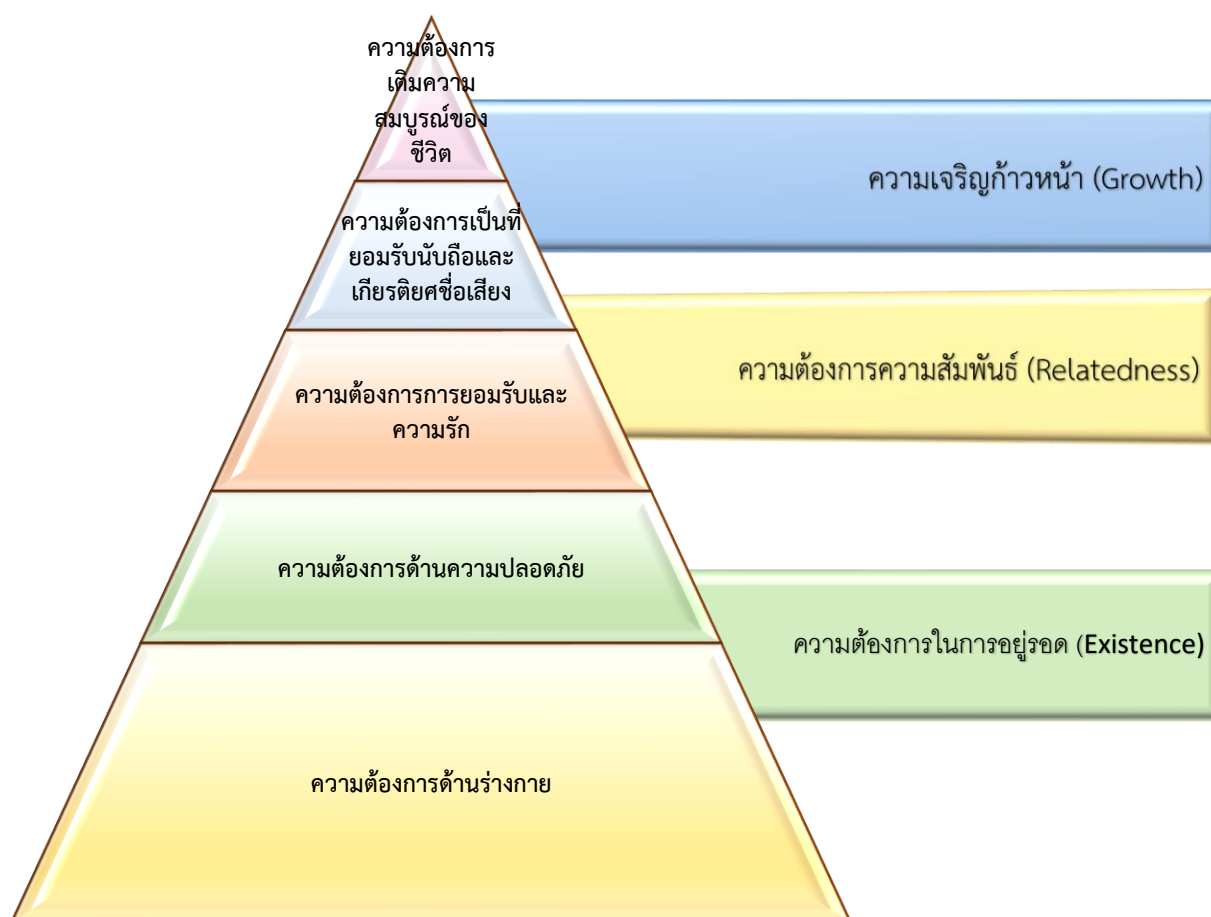
ภาพประกอบที่ 2.2 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (ERG – Existence, Relatedness and Growth Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับความต้องการ โดยอัลเดอร์เฟอร์เชื่อว่าความต้องการอาจจะไม่ปฏิบัติตามลำดับขั้นก็ได้ มนุษย์สามารถมีความต้องการขั้นใดขั้นหนึ่งก่อนหรือเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ระดับ เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีพและมีลักษณะเป็นรูปธรรม เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัย

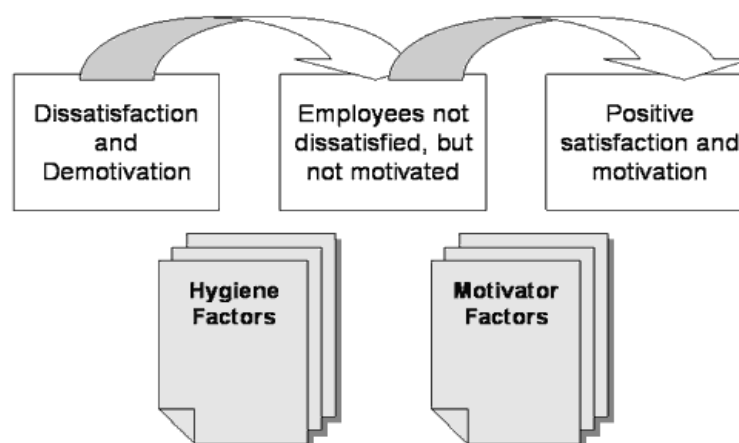
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Related needs : R) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์



ภาพประกอบที่ 2.3 เทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two – factor theory)



ภาพประกอบที่ 2.4 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two – factor theory)

ที่มา : <http://www.stat.rmutt.ac.th>

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบิร์ต (Herberg, 1959) ได้ศึกษาเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงานเพื่อหาหนทางในการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้น และได้สร้างทฤษฎีเรียกว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivators) หรือปัจจัยความพึงพอใจ (Satisfier factor) ซึ่งปัจจัยนี้จะพบขึ้นในส่วนของที่เป็นลักษณะเนื้อหาของการทำงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่สัมพันธ์กับธรรมชาติภายในของงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ (Hilmi, Ali & Nihal, 2016; Herzberg, 1971) และเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องกับ ซึ่งอาจจะในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงสถานที่หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูน (hygiene factor) หรือ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance factor) ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นในส่วนที่ไม่พึงพอใจ ที่องค์กรจะต้องชดเชยด้วยสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ความก้าวหน้าของงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงาน หรือการลาออกของบุคลากร เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ไม่สำคัญไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ปัจจัยในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยเอื้อต่อวิชาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) คือ การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารทางกิริยาและวาจาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) คือ สถานการณ์ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร

2.10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision techniques) คือ ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารความยุติธรรม ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้บังคับบัญชา

2.11 เงินเดือน (Salary) คือ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการต่าง ๆ

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่เผยแพร่ในหนังสือ The Human Side of Enterprise ได้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดการบริหารของผู้นำทั้ง 2 แบบคือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นมุมมองในเชิงลบแบบดั้งเดิม (Traditional View) และ ทฤษฎี Y ซึ่งมีลักษณะเป็นมุมมองในเชิงบวกต่อพนักงานที่เป็นมนุษยนิยม (Humanistic View) โดยทั้ง 2 ทฤษฎีจะกันที่มุมมองของผู้นำต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ทฤษฎี X คือ แนวคิดที่ผู้นำเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รักสบาย และเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรจะหลีกเลี่ยงงาน มีความทะเยอทะยานต่ำ แต่มาทำงานเพราะต้องการแค่อยากได้เงิน อยากได้สวัสดิการ อยากได้ความมั่นคงเท่านั้น

ลักษณะแนวคิดแบบทฤษฎี X (Theory X)

- มุมมองแบบดั้งเดิม (Traditional View) เป็นมุมมองเชิงลบ
- ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ได้ชอบการทำงาน
- ทำงานเพียงเพราะอยากได้เงิน สวัสดิการ และความมั่นคงเท่านั้น
- ไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีความทะเยอทะยานในการทำงาน รวมถึงความต้องการพัฒนาตนเอง
- มักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรืองานหากทำได้
- ต้องใช้กฎ การบังคับ และการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้ทำงาน

ทฤษฎี Y คือ มุมมองที่เชื่อว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเงิน มองว่าการทำงานเป็นเหมือนการเล่นเกมรูปแบบหนึ่ง บุคลากรมีความต้องการทำงาน ต้องการพัฒนาตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแรงจูงใจคือผลตอบแทนจากการทำงาน

ลักษณะแนวคิดแบบทฤษฎี Y (Theory Y)

- มุมมองแบบมนุษยนิยม (Humanistic View) เป็นมุมมองในเชิงบวก
- บุคลากรต้องการทำงาน โดยมีเป้าหมายเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน
- บุคลากรมีความรับผิดชอบและสามารถจัดการตนเองเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้
- บุคลากรมีความทะเยอทะยานและต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และต้องการแสดงความคิดเห็น
- ไม่จำเป็นต้องใช้กฎเกณฑ์ที่รัดกุมและการบังคับเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) นั้น โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง และในทางกลับกันหากมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งให้ได้มีการให้คำนิยามที่เป็นความหมายของประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548 : 56) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ดังเช่น Harring Emerson (1931: 223) ได้กล่าวถึงหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก 12 ประการของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) ต้องรักษาความยุติธรรม
- 5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ (Record)
- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
 - 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
 - 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
 - 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน กทาวุธ พรหมายน, 2545 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่เชื่อว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อกำเนียงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการในการผลิต (Method)

Miller (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544: 13) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และการได้รับผล

กำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานที่มีฐานคิดว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในกรให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่ตรงต่อเวลา ซึ่งจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right at the Geographical)

4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิติ คำลาเตียง, 2544: 13) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับเพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

$$E = \text{Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน}$$

$$O = \text{Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา}$$

$$I = \text{Input คือ ปัจจัยนำเข้าทรัพยากร}$$

$$S = \text{Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ}$$

แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn, 1978: 232-234) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีศึกษา องค์กรระบบเปิด (open system) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ถ้าประสิทธิภาพขององค์กรวัดได้จากการนำเข้าเปรียบเทียบกับผลที่ได้จะทำให้

การวัดตลาดเคลื่อน แต่สามารถวัดประสิทธิภาพได้จากปัจจัยอื่น ๆ ได้อีก เช่น การฝึกอบรม ประสิทธิภาพ และความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) ซึ่งเป็นการศึกษาและการออกแบบ องค์กรที่มีรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)
2. การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information Processing and Choices)
3. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Adaptation and Change)
4. เป้าหมายขององค์กร (Goals)
5. ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)
6. การออกแบบองค์กร (Organization Design)
7. ขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์กร (Size and Complexity)
8. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)
9. อำนาจและหน้าที่ (Power and Authority)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซาลินิก (Zaleanick, 1958, p. 40) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้ามู่คณะ

2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทันองค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร นั้น ๆ ด้วย

สมยศ นาวิการ (2544 : 14) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติการ
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมขององค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูงสุด ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

ล็อก (Lock, n.d. อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ, 2555, หน้า9) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้ หรือ ศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่าย เงินเดือนของหน่วยงาน

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างวันลา วันหยุดประจำปี

6. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้าง อาคาร สถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คำปรึกษา โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากร ในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y

Popticles (2563: ออนไลน์) Generation ก็คือยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละ Generation ก็จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ซึ่งในเรื่อง Generation นี้มีคนศึกษากันมากมายโดยเฉพาะสายทางด้านสังคมศาสตร์ที่จะศึกษาทั้งในด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิต ความคิด ทักษะต่าง ๆ โดยแบ่งแต่ละช่วง Generation ดังนี้

1. Lost Generation (เกิดในช่วงปี 1890-1915)
2. Greatest Generation (เกิดในช่วงปี 1910-1924)
3. Silent Generation (เกิดในช่วงปี 1925-1945)
4. Baby Boomer (เกิดในช่วงปี 1946-1964)
5. Gen X (เกิดในช่วงปี 1965-1980)

6. Gen Y (เกิดในช่วงปี 1981-1996) ทักษะและคุณค่าของคนกลุ่มนี้ คือ

- มองโลกในแง่ดี
- ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม
- มีความทะเยอทะยาน
- มีคุณธรรมสูง มีความซื่อสัตย์
- มีความมั่นใจในตัวเอง
- ชอบเข้าสังคม

แรงจูงใจของคนกลุ่มนี้ คือ

- การได้ฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ
- การได้พักผ่อน
- การได้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย
- ทำงานเต็มที่และเที่ยวเล่นอย่างเต็มที่
- อยากให้คนมองเห็นคุณค่าในตัวเอง

การสื่อสารและใช้เทคโนโลยีของคนกลุ่มนี้ คือ ชอบการถ่ายทอดสด ดูโทรทัศน์ ดูเคเบิลทีวี รับส่งอีเมลล์และ SMS ชอบพูดคุยผ่านช่องทางต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ตแบบเรียลไทม์ Social Media เป็นประจำและชอบแก้ปัญหาด้วยการระดมสมอง การหาข้อมูลจากเว็บไซต์ รวมถึงการปรึกษากันระหว่างเพื่อนๆ ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงาน เป็นหลัก

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y

Philip Kotler, Hermawan Kartajaya and Iwan Setiawan (2021 : 29) ได้อธิบายไว้ว่า Generation Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 1981 – 1996 เป็นรุ่นที่ถูกพูดถึงกันมากที่สุด ช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา คนรุ่นนี้มีช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อสู่วัยผู้ใหญ่ ช่วงเดียวกับโลกเปลี่ยนผ่านสู่ศักราชใหม่ จึงเรียกพวกเขาอีกอย่างว่ารุ่นมิลเลนเนียลส์ Generation Y ส่วนใหญ่เป็นรุ่นลูกของ Baby Boomers และยังเกิดในช่วงเวลาที่เด็กเกิดใหม่มีอัตราขยายตัวสูงรอบใหม่ จึงเรียกกันอีกอย่างว่า Echo Baby Boomers โดยทั่วไปแล้วพวกเขาเป็นรุ่นที่มีการศึกษาสูงและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากกว่าคนรุ่นก่อน

เนื่องจากเป็นรุ่นคนที่มีการศึกษาสูงกว่า มีความหลากหลายกว่า และไม่มีปิดกั้นการเปิดรับเนื้อหา Generation Y จึงเป็นคนที่เปิดใจและมีอุดมคติมากกว่าคนรุ่นอื่น Generation Y มักตั้งคำถามกับทุกเรื่องจึงมีแนวโน้มคิดขัดแย้งกับคนรุ่นเก่ากว่าคาดหวังให้พวกเขาเดินตามขนบ

Generation Y ค่อนข้างเปิดเผยตัวเองในโซเชียลมีเดียและมักเปรียบเทียบตัวเองกับเพื่อน พวกเขาารู้สึกต้องการการยอมรับและรับรองจากเพื่อน ทำให้คำพูดเพื่อนหรือสิ่งที่เพื่อนเชื่อมีอิทธิพลกับพวกเขามาก พวกเขาเชื่อเพื่อนมากกว่าแบรนด์ที่ติดตลาดอยู่ก่อนแล้ว Generation Y จะเน้นใช้โทรศัพท์มือถือหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตก่อนตัดสินใจซื้อสินค้า แต่พวกเขาจะไม่ซื้อของมากเหมือนวัยก่อนหน้า เพราะชอบมีประสบการณ์มากกว่าคนครอบครองเป็นเจ้าของ พวกเขาไม่เน้นสะสมเงินทองหรือทรัพย์สิน แต่เน้นเก็บเกี่ยวเรื่องราวของชีวิต

Miller และ Washington (2008) กล่าวว่า Generation Y หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981-2000 Generation Y ส่วนใหญ่เป็นรุ่นลูกของกลุ่ม Baby boomers ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964 และเป็นน้องของ Generation X ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965 – 1981 ซึ่งการแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุนั้นเป็นเกณฑ์ที่นักวิชาการอเมริกันนิยมใช้ แต่การใช้เกณฑ์นี้ก็ได้แพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย

Solomon (2009) Generation Y กล่าวว่า Generation Y หรือที่เรียกว่า GenYers (เจนวายเยอร์) นั้น หมายถึง ผู้ที่เกิดอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1984 – 2002 ซึ่งมีจำนวนมากเกือบในสามของประชากรในสหรัฐอเมริกา ซึ่งถือกำเนิดในยุคที่มีความเจริญทางวิทยาการต่าง ๆ อย่างสูงการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

Don Tapscott (2009) กล่าวว่า Generation Y หมายถึงคนที่เกิดหลังปี ค.ศ. 1978 มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Millennials (มิลเลนเนียล) หรือ The Net Generation (เจนเนอเรชันเน็ต) เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในยุคที่พัฒนาของคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีดิจิทัลเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นก่อนในปี พ.ศ. 2553 คาดการณ์ว่ามีประชากรไทยอยู่ในกลุ่ม Generation Y นี้มีประมาณ 10 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 16% ของประชากรทั้งหมด (National Master, 2553)

Yarrow และ O'Donnell (2009) กล่าวว่า Generation Y ส่วนใหญ่เป็นลูกของของกลุ่ม Baby Boomers มี Generation Y จำนวนไม่น้อยที่พ่อแม่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ทำให้ Generation Y ถูกเลี้ยงดูเป็นอย่างดีนับตั้งแต่วัยเด็ก ประกอบกับการเกิดในยุคเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาอย่างสูง จนเรียกได้ว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่ในโลกดิจิทัล (Digital World) จึงทำให้ Generation Y มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจาก Generation อื่น ๆ โดยมีลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว

ศรีกัญญา มงคลศิริ (2547) กล่าวถึง กลุ่ม Generation Y หรือ Millennial หมายถึง กลุ่มคนที่ทันสมัย ทั้ง ความคิดและวิถีชีวิตที่โดดเด่นแตกต่างกับคน Generation ก่อนๆ อย่างสิ้นเชิง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีบางส่วนที่กำลัง ศึกษาอยู่และบางส่วนที่เริ่มต้นการทำงาน เป็นกลุ่มที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองสูง มีความฝันกล้าคิดกล้าทำและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยี

รัชฎา อติสนธิสกุล (2548) กล่าวว่า Generation Y ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความแปลกใหม่ท้าทายและต้องการประสบความสำเร็จเร็ว

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ได้ให้ความหมายของ Generation Y ไว้ว่าเป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2531 - 2540 จากการศึกษาและรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับ Generation Y พบว่า กลุ่มคน Generation Y โดยส่วนใหญ่มีลักษณะ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยานสูง มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

ทิพย์พิมล เกียรติวาทีรัตนะ (2552) ได้อธิบายว่า Generation Y หมายถึงพลเมืองโลกที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2538 เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีอายุ 22-40 ปี ซึ่งในปัจจุบันนับว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในช่วงเศรษฐกิจเฟื่องฟู ตลาดหุ้นเติบโต และมีการลงทุนในโครงการใหญ่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวไว้ว่า Generation Y เป็นกลุ่มผู้บริโภครุ่นหลัง Generation X มีผู้ที่ศึกษาได้กำหนดช่วงอายุไว้มากน้อยแตกต่างกันไป บ้างก็ครอบคลุมผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2522 – 2537 บ้างก็ครอบคลุมผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2514 – 2537 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาลักษณะที่ใกล้เคียงกันของผู้คนในแต่ละอายุ โดยเฉพาะการมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่มีอายุสูงกว่าและต่ำกว่าอย่างมาก

ชัชวาล (2553 : ออนไลน์) Generation Y คือประชากรกลุ่มที่เกิดหลัง Extraordinary Generation หรือ Generation X เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2518 – 2539 (ค.ศ.1975 – 1996) เป็นเด็กยุคใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง Gen Y เป็นคนทันสมัย ไม่ตกยุคและมักเบื่อง่าย เป็นกลุ่มคนที่ทันโลกทันเทคโนโลยี สามารถใช้ อุปกรณ์และเครื่องมือทันสมัย เช่น Iphone, Ipod, Tablet และกล้องดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วคน กลุ่มนี้จึงมีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งที่ค่อนข้างหิวหาว ตามสมัยนิยมบวกกับความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าที่จะคิด มีเอกลักษณ์โดดเด่น มีความเป็นตัวของตัวเอง

ปณิศา เกษมจันทโชติ, 2562 กล่าวว่า Generation Y มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ความบันเทิงต่าง ๆ แต่คน Generation Y นั้นให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบข้างน้อยลง โดยไปให้ความสนใจในโลกออนไลน์หรือสังคมโซเชียลมีเดียแทน ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้จะเป็นคนค่อนข้างใจร้อน มีความอดทนน้อยลง กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็น ชอบความท้าทาย มักมีความคิดเป็นของตัวเอง Generation Y เป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งมีทั้งเพิ่งเข้าสู่วัยทำงาน และกำลังเข้าสู่วัยทำงาน และกำลังเข้าสู่วัยกลางคน เริ่มมีความต้องการสร้างความมั่นคง สร้างครอบครัว กลุ่ม Generation Y จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ที่พยายามจะเข้ามาศึกษาทัศนคติ มุมมอง และพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่โอกาสทางธุรกิจในอนาคต

2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดจึงเป็นรูปตราราชสีห์ ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการกำหนดเครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดขึ้นใหม่ สำหรับใช้เป็นเครื่องหมายราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดและเป็นเครื่องหมายแสดงสังกัด ใช้กับเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายอัยการ ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้บัญญัติให้เครื่องหมายแบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย เครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน และโดยที่กฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้บัญญัติให้ การกำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัด สำหรับใช้กับเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน ต้องออกเป็นกฎสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี จึงออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดภาพเครื่องหมายราชการ ตามบัญญัติเครื่องหมายราชการ พุทธศักราช 2482 (ฉบับที่ 129) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 40 หน้า 104-105 และออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 79 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช 2478 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 51 หน้า 4-5 กำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักอัยการสูงสุด เป็น

รูปตราพระมหากษัตริย์มงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น สุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงเปลี่ยนจากรูปตราราชสีห์เป็น รูปพระมหากษัตริย์มงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ มีความหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการเป็นทนายแผ่นดิน การใช้กฎหมายด้วยความรอบคอบ เป็นธรรม และเด็ดขาด มีชัยชนะเหนืออธรรม



ภาพประกอบที่ 2.5 รูปพระมหากษัตริย์มงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์

ยุคสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานอิสระ

การที่กรมอัยการได้สังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2465 ได้ก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องหลายประการ นอกจากนั้น องค์การอัยการในหลายประเทศได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ เช่นเดียวกับองค์กรตุลาการ ในเอเชีย เช่น พม่า อินเดียน สาธารณรัฐประชาชนจีน (จีนแดง) ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา เช่น เม็กซิโก เวเนซุเอลา เปรู ปานามา เอลซัลวาดอร์ โคลัมเบีย อิเควดอร์ โดมินีกัน กิวบา ฯลฯ กลุ่มประเทศสังคมนิยม เช่น สหภาพโซเวียต (ก่อนแยกเป็นรัฐอิสระในปัจจุบัน) และประเทศกลุ่มบริวาร ของรัสเซีย (เดิม) ยุโรป เช่น สวีเดน เป็นต้น ฯลฯ

ดังนั้นคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยรวมยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหารงานบุคคลตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ 2521” ซึ่งกำหนดให้ “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย” เป็นประธาน ก.อ. โดยตำแหน่ง โดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 และข้อ 5 ได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2521 กำหนดให้ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งจากผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่า ด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการอัยการมาแล้ว ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีกรมอัยการ หรือ รองอัยการสูงสุด หรือผู้ทรงคุณวุฒิในทางกฎหมาย ซึ่งเป็นผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่า ด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบ เท่าขึ้นไป ทั้งนี้ ต้องไม่เคยเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองในระยะเวลา สิบปีที่ผ่านมาและไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือสมาชิกรัฐสภาหรือ ทนายความ

ในการเลือกประธาน ก.อ. ให้คณะกรรมการอัยการ (ยกเว้นประธาน ก.อ.) ประชุมกัน กำหนดรายชื่อบุคคลที่เห็นสมควรเป็นประธานไม่น้อยกว่า 5 ชื่อ ส่งให้ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือน ตั้งแต่ชั้น 2 ขึ้นไปทำการเลือกจากรายชื่อดังกล่าว เมื่อผลการเลือกเป็นประการใด ให้นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเหตุผลที่กฎหมายใหม่กำหนดให้ ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งโดยข้าราชการอัยการ โดยตรงก็เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ข้าราชการอัยการเป็นอิสระและปลอดจากการเมืองอย่างแท้จริง

อำนาจและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. องค์การอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23

กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ด้วย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครอง ป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ

3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการ ได้รับดำเนินคดีให้

5. ดำเนินการตามที่รัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการตาม พ.ร.บ. องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 มีดังนี้

1. อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

2. ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

3. ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวงกับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

4. ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ดีหรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการ โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

5. ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีสิทธิพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้

6. ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจเป็นโจทก์ได้

7. ดำเนินการตามที่ได้เห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

8. ในกรณีที่มีการพิศัญญาประกันจำเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญาอันในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

9. อำนาจและหน้าที่ตาม ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

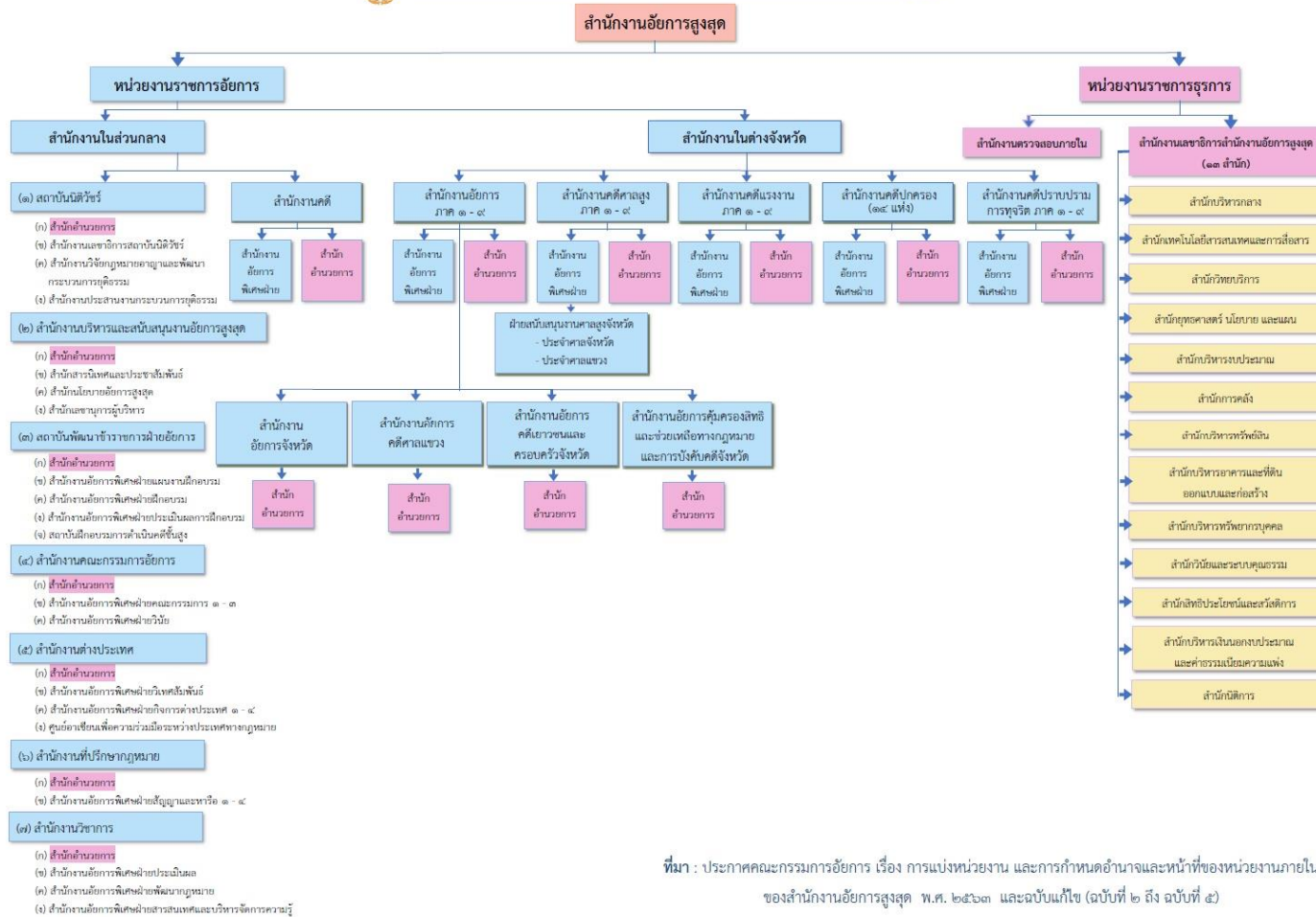
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่สำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำก็ได้ แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำโดยคู่ความฝ่ายนั้น ไม่ยินยอมไม่ได้พนักงานอัยการตำแหน่งใดมีอำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้เพียงใดให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.อ.



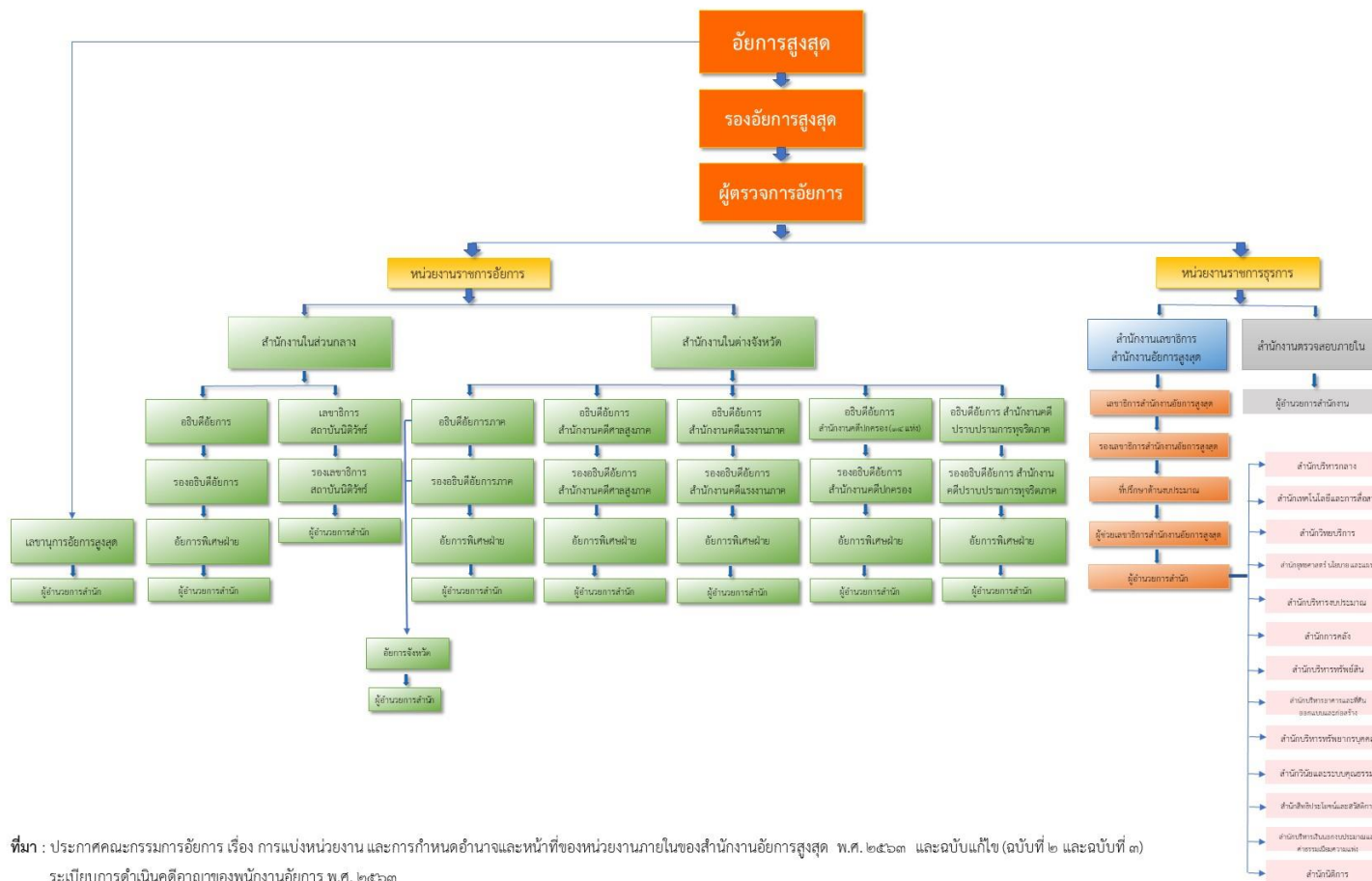
แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด



ภาพประกอบที่ 2.6 แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด



แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด



ภาพประกอบที่ 2.7 แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด

นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด



นายอำนาจ เจตน์เจริญรักษ์
อัยการสูงสุด



PUBLIC TRUST

นโยบาย

การบริหารงานของอัยการสูงสุด

"PUBLIC TRUST"

นโยบายที่ 1

📌 สังคม ประชาชน เชื่อมมั่น

สร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการยุติธรรม การรักษาสปิริตประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพงานสอบสวนคดีอาญาของพนักงานอัยการ ผลักดันให้กระบวนการบังคับคดีและการประนีประนอมยอมความระหว่างคู่พิพาทในชั้นพนักงานอัยการมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นและยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน

นโยบายที่ 2

📌 บริหารทันสมัย

เพิ่มกลไกการบริหารงาน ของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ คักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 3

📌 บุคลากรมีคุณธรรม

พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน



สแกน QR Code
เพื่ออ่านรายละเอียด
นโยบายการบริหารงานฯ

📍 @OAGTH
📍 สำนักงานอัยการสูงสุด OAGTH
📍 สำนักงานอัยการสูงสุด OAGTH
📍 สายด่วนปรึกษากฎหมาย 1157

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน”

พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
3. รับรู้ ดูแล แก้ไขปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนในด้านกฎหมาย
4. พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

ค่านิยมร่วม “PUBLIC”

- P: People First ประชาชนมาที่หนึ่ง
- U: Uprightness เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
- B: Betterment คิดและทำเพื่อพัฒนา
- L: Lawfulness รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
- I: Integrity ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
- C: Collaboration ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษา แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 147 คน พบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เรณู ฤชา (2560) แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 191 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นางสาวบุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 คน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และระดับการตัดสินใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ลิบเอก มนูญ สุรินราช (2563) ศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 84 คน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้ยอมรับการนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 276 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

วัชร แยมชู (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 340 คน พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างก็มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตาภัทร์ ทูทุมมา (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 222 คน พบว่าแรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) ได้แก่ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระดับบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 219 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จ ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดย ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยจูงใจที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการ ขอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 180 คน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ, ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด” เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close – Ended Questions) และคำถามชนิดปลายเปิด (Open – Ended Questions) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด ในปี 2566 จำนวน 3,625 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ

สำนักงานอัยการสูงสุด เพราะจะช่วยประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และยังสามารถควบคุมความเคลื่อนไหวได้ง่ายขึ้น แต่ทั้งนี้การกำหนดขนาดจะต้องมีขนาดที่เหมาะสมที่จะสรุปถึงกลุ่มประชากรหมดได้ โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727 – 728) ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ $N = 3,625$

$e = 0.05$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{3,625}{1 + 3,625 (0.05)^2} \\ &= 360 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มวิจัยที่ใช้ในการวิจัย คือ 360

3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มที่ กรณีประชาชนที่มีจำนวนไม่มากนักแต่มีโอกาสดังกล่าวเท่านั้น และเป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่างเหมาะสมสำหรับใช้กับประชาชนที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ จำนวน 11 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Question) โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้

คะแนน	5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
คะแนน	4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
คะแนน	3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
คะแนน	2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
คะแนน	5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้การหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยมาก

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานในการวิจัย

3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ รวมถึงความเหมาะสมของภาษา และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยและรับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) สรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวมมีค่า 0.831 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

ตารางที่ 3.4.1 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค้ำจุน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.73
2. นโยบายด้านการบริหารองค์กร	
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
5. ด้านความมั่นคงในงาน	

จากตารางที่ 3.4.1 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดด้านปัจจัยค้ำจุน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) เท่ากับ 0.73 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

ตารางที่ 3.4.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.82
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	

จากตารางที่ 3.4.2 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดด้านปัจจัยจูงใจ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

ตารางที่ 3.4.3 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ด้านการมีความสุขในงานการทำงาน	0.78
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	
4. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	

จากตารางที่ 3.4.3 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) เท่ากับ 0.78 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

3.1.5 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดในการตอบแบบสอบถาม เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.4.2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ชุด ด้วยตนเองพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.4.3. นำข้อมูลที่ได้อัปโหลดและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินตามขั้นตอนนี้

3.5.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

3.5.1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3.5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะดำเนินการทดสอบรายด้านและรายคู่ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการใช้อยู่ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	29.2
หญิง	255	70.8
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และอื่น ๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
24 - 30 ปี	95	26.4
31 - 40 ปี	209	58.1
41 - 44 ปี	56	15.6
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 24 – 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และ อายุระหว่าง 41 – 44 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	20	5.6
ปริญญาตรี	232	64.4
ปริญญาโทขึ้นไป	108	30
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	205	59.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	149	41.4
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	1.7
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาได้แก่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท	14	3.9
15,001 – 20,000 บาท	73	20.3
20,001 – 30,000 บาท	203	56.4
มากกว่า 30,000 บาท	70	19.4
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	5
1 ปี – 3 ปี	153	42.5
4 ปี – 7 ปี	117	32.5
8 ปี – 10 ปี	23	6.4
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	49	13.6
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปี – 7 ปี เป็นจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5 แสดงข้อมูลตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.55	0.91	มาก	5
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.62	1.07	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.76	0.97	มาก	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	1.11	มาก	3
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.07	0.92	มาก	1
รวม	3.75	0.70	มาก	
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.80	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.91	มาก	2
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.78	0.89	มาก	3
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.72	0.95	มาก	4
รวม	3.79	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.70$) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$,

$SD = 0.72$) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.66	1.07	มาก	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	3.60	1.18	มาก	2
3. การจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยใช้เวลาคำนวณเป็นชั่วโมง มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ	3.39	1.28	มาก	3
รวม	3.55	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงาน มีความเหมาะสมกับงานทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

นโยบายการบริหารองค์กร	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุด	3.67	1.14	มาก	1
2. ท่านทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.57	1.21	มาก	2
รวม	3.62	1.07	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุด และการรับทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.63	1.25	มาก	2
2. บรรยากาศและความสามัคคีที่ดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.90	1.16	มาก	1
รวม	3.76	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บรรยากาศและ

ความสามัคคีที่ดีส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม	3.66	1.28	มาก	2
2. ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ ลิฟต์ ความสะอาด ฯลฯ	3.80	1.22	มาก	1
รวม	3.73	1.11	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ ลิฟต์ ความสะอาด ฯลฯ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	4.18	0.98	มาก	1
2. ท่านพอใจในระบบการเกษียณอายุที่ 60 ปี และประโยชน์ที่ได้รับ	4.08	1.11	มาก	2
3. ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.94	1.24	มาก	3
รวม	4.07	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความพอใจในระบบการเกษียณอายุที่ 60 ปี และประโยชน์ที่ได้รับ และมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ของหน่วยงาน	4.10	0.96	มาก	1
2. ท่านสามารถวางแผนการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.78	1.09	มาก	2
3. ท่านมีส่วนแก้ไขในกระบวนการทำงานต่าง ๆ	3.61	1.22	มาก	3
รวม	3.83	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ของหน่วยงาน การวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกระบวนการทำงานต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ	3.76	1.13	มาก	2
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ	3.88	0.95	มาก	1
รวม	3.82	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.72	1.12	มาก	3
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.99	มาก	1
3. ท่านมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	1.14	มาก	2
รวม	3.78	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในการ

ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีความอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญในหน้าที่การงาน

ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.89	0.99	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น	3.58	1.24	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้	3.90	1.04	มาก	1
รวม	3.72	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญในหน้าที่การงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้ การได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	เพศ						t	P
	ชาย			หญิง				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ปัจจัยค้ำจุน								
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.56	1.06	มาก	3.54	0.85	มาก	0.16	0.01
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.61	1.09	มาก	3.63	1.06	มาก	-0.17	0.60
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.90	0.85	มาก	3.71	1.02	มาก	1.74	0.80
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	1.20	มาก	3.73	1.08	มาก	-0.04	0.30
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.02	1.05	มาก	4.09	0.86	มาก	-0.62	0.10
รวม	3.76	0.75	มาก	3.74	0.68	มาก	0.29	0.16
ปัจจัยจูงใจ								
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.92	มาก	3.83	0.75	มาก	-0.23	0.01
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.85	0.94	มาก	3.81	0.90	มาก	0.37	0.21
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.83	0.94	มาก	3.76	0.87	มาก	0.58	0.35
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.58	1.08	มาก	3.78	0.88	มาก	-1.88	0.00
รวม	3.77	0.79	มาก	3.80	0.69	มาก	-0.38	0.16

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	อายุ									t	P
	24 - 30 ปี			31 - 40 ปี			41 - 44 ปี				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ปัจจัยค่าจูน											
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.52	0.90	มาก	3.55	0.88	มาก	3.60	1.08	มาก	0.15	0.85
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.62	1.04	มาก	3.63	0.99	มาก	3.60	1.35	มาก	0.01	0.98
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.72	1.00	มาก	3.83	0.89	มาก	3.58	1.18	มาก	1.62	0.19
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	1.13	มาก	3.78	1.02	มาก	3.58	1.37	มาก	0.77	0.46
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.06	0.84	มาก	4.10	0.86	มาก	3.96	1.21	มาก	0.58	0.60
รวม	3.73	0.66	มาก	3.78	0.63	มาก	3.66	0.96	มาก	0.64	0.52
ปัจจัยจูงใจ											
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.69	0.88	มาก	3.86	0.74	มาก	3.97	0.88	มาก	2.34	0.09
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.57	1.07	มาก	3.93	0.76	มาก	3.84	1.03	มาก	5.46	0.00
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.72	0.83	มาก	3.81	0.91	มาก	3.80	0.95	มาก	0.34	0.70
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.58	1.01	มาก	3.79	0.89	มาก	3.73	1.02	มาก	1.58	0.20
รวม	3.64	0.73	มาก	3.85	0.68	มาก	3.84	0.79	มาก	2.90	0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามอายุ พบว่า

24 - 30 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

31 - 40 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

41 - 44 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ พบว่า

24 - 30 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

31 - 40 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

41 - 44 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับการศึกษา									F	P
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ปัจจัยค่าจูน											
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.33	1.05	ปานกลาง	3.56	0.90	มาก	3.57	0.92	มาก	0.61	0.54
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.85	0.98	มาก	3.60	1.04	มาก	3.62	1.15	มาก	0.47	0.62
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.80	1.18	มาก	3.77	0.96	มาก	3.75	0.97	มาก	0.33	0.96
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	1.34	มาก	3.84	1.00	มาก	3.53	1.26	มาก	3.00	0.51
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.85	1.07	มาก	4.10	0.88	มาก	4.04	0.96	มาก	0.74	0.47
รวม	3.68	0.85	มาก	3.77	0.67	มาก	3.70	0.73	มาก	0.46	0.63
ปัจจัยงูใจ											
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.93	มาก	3.80	0.77	มาก	3.92	0.85	มาก	1.53	0.21
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	1.14	มาก	3.83	0.86	มาก	3.89	0.91	มาก	3.07	0.47
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.41	1.11	มาก	3.79	0.90	มาก	3.83	0.82	มาก	1.89	0.15
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.33	1.08	ปานกลาง	3.74	0.87	มาก	3.76	1.02	มาก	1.84	0.16
รวม	3.42	0.93	มาก	3.79	0.69	มาก	3.85	0.72	มาก	2.98	0.52

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูน ตามระดับการศึกษา พบว่า

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ตามระดับการศึกษา พบว่า

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	สถานภาพ									F	P
	โสด			สมรส/อยู่ด้วยกัน			หย่าร้าง/แยกกันอยู่				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ปัจจัยค่าจูน											
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.46	0.94	มาก	3.71	0.84	มาก	2.61	1.02	ปานกลาง	6.74	0.01
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.64	1.05	มาก	3.60	0.90	มาก	3.41	0.91	มาก	0.19	0.82
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.77	0.95	มาก	3.73	1.01	มาก	4.41	0.80	มากที่สุด	1.43	0.24
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	1.13	มาก	3.82	1.08	มาก	3.66	1.32	มาก	0.78	0.45
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.06	0.87	มาก	4.11	0.96	มาก	3.33	1.17	มาก	2.14	0.11
รวม	3.72	0.69	มาก	3.79	0.89	มาก	3.48	0.89	มาก	0.90	0.40
ปัจจัยงูใจ											
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.79	0.82	มาก	3.87	0.79	มาก	4.00	0.84	มาก	0.51	0.60
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.91	มาก	3.83	0.92	มาก	4.33	0.40	มากที่สุด	0.96	0.38
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.77	0.87	มาก	3.79	0.93	มาก	4.16	0.45	มาก	0.56	0.56
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.67	1.01	มาก	3.78	0.87	มาก	4.00	0.36	มาก	0.83	0.43
รวม	3.76	0.72	มาก	3.82	0.72	มาก	4.1	0.72	มาก	0.91	0.40

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

สถานภาพโสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

สมรส/อยู่ด้วยกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหารองค์กร ตามลำดับ

หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

สถานภาพโสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สมรส/อยู่ด้วยกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงานความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงาน
อัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงาน อัยการสูงสุด	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											F	P	
	ไม่เกิน 15,00 บาท			15,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD			ระดับ
ปัจจัยค่าจูน														
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	2.71	0.77	ปานกลาง	3.34	1.07	มาก	3.61	0.83	มาก	3.77	0.89	มาก	7.17	0.00
2. นโยบายการบริหารองค์กร	4.21	1.05	มากที่สุด	3.67	1.38	มาก	3.53	1.02	มาก	3.71	1.26	มาก	2.10	0.09
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	3.78	1.25	มาก	3.76	0.95	มาก	3.79	0.91	มากที่สุด	3.69	1.12	มาก	0.19	0.90
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.50	1.10	มาก	3.68	1.05	มาก	3.79	1.08	มาก	3.65	1.11	มาก	0.60	0.61
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.47	0.75	มาก	3.98	0.92	มาก	4.11	0.88	มาก	4.16	1.01	มาก	2.57	0.05
รวม	3.53	0.58	มาก	3.69	0.74	มาก	3.77	0.62	มาก	3.80	0.87	มาก	0.77	0.50
ปัจจัยจูงใจ														
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.42	1.03	มาก	3.85	0.90	มาก	3.75	0.74	มาก	4.12	0.78	มาก	5.00	0.02
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	1.06	มาก	3.81	1.05	มาก	3.75	0.85	มาก	4.06	0.85	มาก	2.05	0.10
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.78	0.81	มาก	3.69	1.19	มาก	3.78	0.78	มาก	3.89	0.85	มาก	0.57	0.63
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การ งาน	3.52	1.21	มาก	3.63	1.16	มาก	3.73	0.83	มาก	3.84	0.98	มาก	0.84	0.47
รวม	3.61	0.81	มาก	3.74	0.93	มาก	3.75	0.62	มาก	3.98	0.68	มาก	2.18	0.89

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ
 ธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 พบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 ยกเว้น นโยบายการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ใน
 ระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน
 และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและ
 ผลประโยชน์ ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหารองค์กร ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง
 อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
 นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมใน
 การทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับ
 ถือ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
 ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน
 การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน
ความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y
ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระยะเวลาปฏิบัติงาน															F	P
	น้อยกว่า 1 ปี			1 ปี - 3 ปี			4 ปี - 7 ปี			8 ปี - 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ปัจจัยค่าจูง																	
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.05	0.81	ปานกลาง	3.45	0.99	มาก	3.63	0.81	มาก	3.68	0.81	มาก	3.81	0.90	มาก	3.20	0.01
2. นโยบายการบริหารองค์กร	3.94	0.66	มาก	3.62	1.03	มาก	3.55	1.04	มาก	3.47	1.24	มาก	3.77	0.18	มาก	0.88	0.47
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.77	0.95	มาก	3.80	0.97	มาก	3.77	0.88	มาก	3.67	1.17	มาก	3.69	1.13	มาก	0.16	0.95
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.84	มาก	3.68	1.17	มาก	3.83	0.98	มาก	3.93	1.05	มาก	3.59	1.30	มาก	0.76	0.55
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.57	0.70	มาก	4.08	0.95	มาก	4.07	0.87	มาก	4.34	0.75	มากที่สุด	4.07	1.03	มาก	1.85	0.11
รวม	3.59	0.53	มาก	3.72	0.71	มาก	3.77	0.58	มาก	3.82	0.71	มาก	3.79	0.93	มาก	0.39	0.81
ปัจจัยจูงใจ																	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.68	0.88	มาก	3.83	0.80	มาก	3.74	0.81	มาก	4.08	0.62	มาก	3.97	0.85	มาก	1.43	0.22
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	1.11	มาก	3.79	0.98	มาก	3.79	0.79	มาก	4.19	0.44	มาก	3.85	1.01	มาก	1.05	0.38
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.68	1.04	มาก	3.76	0.96	มาก	3.77	0.80	มาก	4.11	0.56	มาก	3.76	0.95	มาก	0.86	0.48
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน	3.62	1.25	มาก	3.69	0.96	มาก	3.69	0.88	มาก	4.08	0.54	มาก	3.76	1.07	มาก	0.96	0.42
รวม	3.70	0.92	มาก	3.77	0.74	มาก	3.75	0.65	มาก	4.12	0.46	มาก	3.84	0.78	มาก	1.45	0.21

จากตารางที่ 4.22 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ
 ธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน
 พบว่า

ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น
 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี - 3 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน
 องค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ทำงาน ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปี - 7 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหาร
 องค์กร ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปี - 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน
 ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความ
 มั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหาร
 องค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบาย
 การบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการ
 ทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า

ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง
 อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้าน
 ความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี - 3 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ
 รับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปี - 7 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงานความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปี - 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงของจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. ด้านการมีความสุขในการทำงาน	3.92	0.78	มาก	3
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.78	0.95	มาก	4
3. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.99	0.77	มาก	2
4. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4.08	0.78	มาก	1
รวม	3.94	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับ ได้แก่ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ และด้านการมีความสุขในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความสุขในการทำงาน

(n=360)

แรงงใจในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ด้านการมีความสุขในการทำงาน								
1. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	57 (15.8)	249 (69.2)	11 (3.10)	10 (2.80)	33 (9.2)	3.79	1.04	มาก
2. ท่านมีความสุขเมื่องานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	110 (30.6)	217 (60.3)	9 (2.50)	4 (1.10)	20 (5.6)	4.09	0.93	มาก
3. ท่านมีความสุขและรู้สึกดีกับ งานที่ได้รับมอบหมาย	67 (18.6)	246 (68.3)	11 (3.10)	11 (3.10)	25 (6.9)	3.88	0.97	มาก
รวม						3.92	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความสุขในการทำงาน เรียงตามอันดับ ได้แก่ มีความสุขเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขและรู้สึกดีกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการ
 ธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ

(n=360)

แรงจูงในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ใน งานที่ทำ								
1. งานที่ท่านทำสามารถสร้าง ความคิดสร้างสรรค์	57 (15.8)	247 (68.6)	12 (3.30)	13 (3.60)	30 (8.30)	3.88	1.84	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนา งานต่าง ๆ ขององค์กร	44 (12.2)	253 (70.3)	13 (3.60)	16 (4.40)	34 (9.4)	3.71	1.52	มาก
3. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ และสร้างสรรค์ผลงานได้	56 (15.6)	243 (67.5)	15 (4.20)	8 (2.20)	38 (10.6)	3.75	1.08	มาก
รวม						3.78	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ
 สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ เรียงตามอันดับ ได้แก่ งานที่ทำ
 สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ งานที่สามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างสรรค์ผลงานได้ และ
 การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการ
 ธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(n=360)

แรงจูงในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ								
1. งานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับ	75 (20.8)	248 (68.9)	11 (3.10)	5 (1.40)	21 (5.80)	3.97	0.90	มาก
2. งานที่ท่านทำสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	96 (26.7)	233 (64.7)	6 (1.70)	3 (0.80)	22 (6.1)	4.05	0.93	มาก
3. งานที่ท่านทำไม่ส่งผลกระทบต่อ เพื่อนร่วมงานและสังคม	88 (24.4)	232 (64.4)	4 (1.10)	9 (2.5)	27 (7.5)	3.95	1.01	มาก
รวม						3.99	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เรียงตามอันดับ ได้แก่ งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ และงานไม่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงความถี่ ร้อยละ และระดับของแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีกรปฏิบัติงานที่สำเร็จ

(n=360)

แรงจูงในการทำงานของ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ด้านการมีกรปฏิบัติงานที่สำเร็จ								
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ	120 (33.3)	219 (60.8)	5 (1.40)	3 (0.08)	13 (3.60)	4.19	0.81	มาก
2. ผลสำเร็จของงานมากกว่า เป้าหมายที่ท่านตั้งไว้	85 (23.6)	238 (66.1)	5 (1.40)	6 (1.71)	26 (7.2)	3.97	0.98	มาก
รวม						4.08	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีกรปฏิบัติงานที่สำเร็จ เรียงตามอันดับ ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลสำเร็จของงานมากกว่าเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	ชาย			หญิง			t	P
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุขในการทำงาน	3.94	0.83	มาก	3.91	0.77	มาก	0.36	0.375
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.78	0.94	มาก	3.78	0.96	มาก	0.65	0.307
3. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.76	มาก	3.98	0.77	มาก	0.23	0.541
4. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4.05	0.87	มาก	4.09	0.74	มาก	-0.39	0.214
รวม	3.95	0.70	มาก	3.94	0.61	มาก	0.08	0.153

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าผู้หญิง

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ สำนักงานอัยการสูงสุด	อายุ									F	T
	24 - 30 ปี			31 - 40 ปี			41 - 44 ปี				
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุข ในการทำงาน	3.80	0.79	มาก	3.93	0.79	มาก	4.08	0.74	มาก	2.206	0.112
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.78	1.23	มาก	3.78	0.82	มาก	3.76	0.87	มาก	0.17	0.984
3. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	3.92	0.77	มาก	4.03	0.70	มาก	3.96	1.01	มาก	0.73	0.481
4. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4.00	0.80	มาก	4.09	0.71	มาก	4.17	0.96	มาก	0.90	0.404
รวม	3.88	0.64	มาก	3.69	0.61	มาก	3.99	0.75	มาก	0.731	0.482

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ สำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับการศึกษา									F	T
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป				
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุข ในการทำงาน	3.83	0.79	มาก	3.94	0.75	มาก	3.90	0.83	มาก	0.229	0.795
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.66	0.87	มาก	3.77	0.82	มาก	3.82	1.21	มาก	0.38	0.789
3. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	4.21	0.48	มากที่สุด	3.95	0.79	มาก	4.02	0.77	มาก	1.158	0.315
4. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4.10	0.66	มาก	4.04	0.81	มาก	4.17	0.72	มาก	1.02	0.360
รวม	3.95	0.55	มาก	3.92	0.65	มาก	3.98	0.64	มาก	0.235	0.790

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ สำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับการศึกษา									F	T
	โสด			สมรส/อยู่ด้วยกัน			หย่าร้าง/แยกกันอยู่				
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุข ในการทำงาน	3.82	0.84	มาก	4.04	0.70	มาก	4.11	0.27	มาก	3.585	0.029*
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	3.80	1.05	มาก	3.76	0.81	มาก	3.61	0.85	มาก	0.148	0.863
3. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	3.96	0.78	มาก	4.05	0.77	มาก	4.00	0.36	มาก	0.699	0.498
4. ด้านการมีการ ปฏิบัติงานที่สำเร็จ	4.01	0.81	มาก	4.16	0.49	มาก	4.41	0.49	มาก	2.143	0.119
รวม	3.89	0.67	มาก	4.00	0.59	มาก	4.03	0.26	มาก	1.299	0.274

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน												F	T
	ไม่เกิน 15,000 บาท			15,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท				
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุขในการ ทำงาน	3.64	1.04	มาก	3.93	0.88	มาก	3.90	0.74	มาก	4.03	0.75	มาก	1.146	0.330
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	4.07	2.41	มาก	3.73	1.04	มาก	3.73	0.87	มาก	3.91	0.766	มาก	1.132	0.336
3. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	3.64	1.23	มาก	3.94	0.94	มาก	3.97	0.70	มาก	4.17	0.633	มาก	2.425	0.065
4. ด้านการมีการปฏิบัติงานที่ สำเร็จ	3.96	0.92	มาก	4.01	0.96	มาก	4.05	0.70	มาก	4.27	0.75	มาก	1.765	0.153
รวม	3.83	0.90	มาก	3.90	0.81	มาก	3.91	0.57	มาก	4.10	0.544	มาก	1.763	0.154

จากตารางที่ 4.32 พบว่าข้าราชการครูการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ จำแนก
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของข้าราชการ ธุรการ Generation Y ของ สำนักงานอัยการสูงสุด	ระยะเวลาปฏิบัติงาน															F	P
	น้อยกว่า 1 ปี			1 ปี – 3 ปี			4 ปี – 7 ปี			8 ปี – 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ		
1. ด้านการมีความสุขใน การทำงาน	3.70	1.05	มาก	3.93	0.79	มาก	3.89	0.73	มาก	4.21	0.43	มากที่สุด	3.91	0.92	มาก	1.203	0.309
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ทำ	4.24	2.11	มากที่สุด	3.77	0.89	มาก	3.66	0.83	มาก	3.94	0.68	มาก	3.84	0.92	มาก	1.660	0.159
3. ด้านการมีการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	3.62	1.16	มาก	3.98	0.79	มาก	4.01	0.64	มาก	4.10	0.81	มาก	4.06	0.78	มาก	1.252	0.289
4. ด้านการมีการปฏิบัติงาน ที่สำเร็จ	3.88	0.94	มาก	4.13	0.72	มาก	4.00	0.73	มาก	4.19	0.87	มาก	4.12	0.93	มาก	0.903	0.462
รวม	3.86	0.98	มาก	3.95	0.60	มาก	3.89	0.60	มาก	4.11	0.56	มาก	3.98	0.74	มาก	0.700	0.592

จากตารางที่ 4.33 พบว่าข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ตารางที่ 4.34 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการแตกต่างกัน</p>	<p>ไม่ยอมรับสมมติฐาน</p>

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 360 คน และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ประเมินผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์

จากการศึกษาข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี – 3 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

5.1.2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมและรายได้ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงาน มีความเหมาะสมกับงานทำ ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุด และการรับทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บรรยากาศและความสามัคคีที่ดีส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ ลิฟต์ความสะอาด ฯลฯ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความพอใจในระบบการเกษียณอายุที่ 60 ปี และประโยชน์ที่ได้รับ และมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ตามลำดับ

5.1.2.2 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ของหน่วยงาน การวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกระบวนการทำงานต่าง ๆ ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีความอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้ การได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ตามลำดับ

5.1.3 ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงาน

5.1.3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

5.1.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

ด้านปัจจัยค้ำจุน อายุ 24 - 30 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ อายุ 31 - 40 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ อายุ 41 - 44 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 24 - 30 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อายุ 31 - 40 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ อายุ 41 - 44 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านปัจจัยค้ำจุน ตามระดับการศึกษา พบว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วน ปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ และปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ตามระดับการศึกษา พบว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ และปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

ด้านปัจจัยค่าจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพโสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับส่วนสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหารองค์กร ตามลำดับ และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และ ตามลำดับ

ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพโสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงานตามลำดับ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น นโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตามลำดับ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหารองค์กร ตามลำดับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่

การงาน ตามลำดับ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3.6 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี - 3 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปี - 7 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และนโยบายการบริหารองค์กร ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปี - 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การ

ได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน และ ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี - 3 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปี - 7 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปี - 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับ ได้แก่ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ และด้านการมีความสุขในการทำงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการมีความสุขในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความสุขในการทำงาน เรียงตามอันดับ ได้แก่ มีความสุขเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ความสนุกสนานและรู้สึกดีกับงานที่ทำ และท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ เรียงตามอันดับ ได้แก่ งานที่ท่านสามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ ท่านสามารถต่อยอดความรู้และสร้างสรรค์ผลงานได้ และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กร ตามลำดับ

ด้านการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่

ทำ เรียงตามอันดับ ได้แก่ งานที่ท่านสามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ ท่านสามารถต่อ ยอดความรู้และสร้างสรรค์ผลงานได้ และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กร ตามลำดับ

ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการมีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ เรียงตามอันดับ ได้แก่ งานที่ท่านสามารถสร้างเสร็จได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ และงานที่ท่านทำไม่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน และสังคม ตามลำดับ

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และพบว่าข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด จะให้ความสำคัญการความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเชื่อว่าถ้าทำงานได้สมบูรณ์ เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด จะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ จะเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน และจะได้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินและสวัสดิการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยที่ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ก็มีความต้องการที่จะมาเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย (PHYSIOLOGICAL NEEDS) ความต้องการด้านความปลอดภัย (SAFETY NEEDS) ความต้องการการยอมรับและความรัก (BELONGINGNESS AND LOVE NEEDS) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือและเกียรติยศชื่อเสียง (ESTEEM NEEDS) และ ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ของชีวิต (SELF – ACTUALIZATION NEEDS) โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) พบว่า ระดับแรงจูงใจต่อ

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด แยกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg Barnard and Snyderman, 1995 : 113 – 119) เนื่องจากผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุดมีนโยบายที่ชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะสร้างสวัสดิการในการส่งเสริมและฟื้นฟูด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยการมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และประชาชนผู้ทำคุณประโยชน์ให้สำนักงานอัยการสูงสุด โดยสอดคล้องกับงานศึกษาของ เรณู ฤาชา (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดพระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.1.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น วิธีการสังเกตแบบร่วม การสัมภาษณ์แบบFocus Group เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและความคิดเห็นในแต่ละด้านของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอาจจะทำให้ข้อมูลในครั้งนี้ไม่สามารถอ้างอิงได้กับข้าราชการ Generation อื่น ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น จึงควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็น Generation อื่น ๆ ด้วยเพื่อศึกษาความแตกต่างและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่าง Generation ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

5.3.1.3 การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ
 ธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการธุรการ
 Generation Y ที่ปฏิบัติงานและมีภูมิลำเนาอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อ
 เปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

5.3.2 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงาน
 อัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานในส่วนของการได้รับผิดชอบในงานที่
 เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านการได้รับความ
 ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชา
 ควรมีการบริหารบุคลากร โดยการวิเคราะห์ลักษณะงานและมอบหมายความรับผิดชอบงานให้
 เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือการจัดวางคนที่มีความรู้ ภูมิปัญญา ไปถึงลักษณะนิสัย บุคลิกภาพให้
 เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือตำแหน่งงาน (Put the right man on the right job) เพราะทรัพยากร
 ด้านบุคลากรนับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนหน่วย

5.3.2.2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงาน
 อัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญในหน้าที่การงานในส่วนของการได้รับการสนับสนุน
 จากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การอบรม การสัมมนา ถึงแม้ว่าจะอยู่ใน
 ระดับมากก็ตาม แต่ก็จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้าน ความภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่
 หน่วยงานมอบให้ และการได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการ
 ทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรที่จะเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้บุคลากร ทั้งการฝึกอบรมความ
 เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทักษะการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานการสนับสนุน
 ทุนการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ รวมไปถึงการสนับสนุนให้มีและเพิ่มทุนการศึกษาปริญญาโทและ
 ปริญญาเอก ให้แก่ ข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น ทั้งนี้การ
 อบรมการสัมมนา และการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้าง ทักษะความชำนาญ ให้
 บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา
 องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงาน
 อัยการสูงสุด ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน ในส่วนของความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ
 ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ด้านหน่วยงานมีความมั่นคงในการทำงาน
 และมีความพอใจในระบบการเกษียณอายุที่ 60 ปี และประโยชน์ที่ได้รับ สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ

ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในด้านการจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยใช้การคำนวณเป็นชั่วโมง มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ถึงแม้จะอยู่ในระดับดีมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำในปัจจุบัน และค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ดังนั้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความพอใจในด้านสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการให้ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เมื่อข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมก็จะสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการธุรการ Generation Y และส่งผลให้ข้าราชการธุรการ Generation Y สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- วิภาวรรณ ก้อนคง (2557) . ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงาน รุ่นใหม่ Generation Y ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่
- ธนัญพร สุวรรณคาม (2558). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง.
- เรณู ฤชา (2560). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.
- นางสาวบุศราคม รักท้วม (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.
- สิบเอก มนูญ สุรินราช (2563). สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- วัชระ แยมชู (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่.
- ฐิตาภัทร์ ทูทุมมา (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales).
- สุนารี คามินทร์ (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พัชรพรรณ ทาศรี (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข.
- สุภารัตน์ กุลโชติ (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Alderfer, P. C. (1972). Existence Relatedness and Growth: Human need in Organization Settings. New York: Free Press.

Herzberg, F. et al (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis (3rded). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 24 - 30 ปี 3. 31 - 40 ปี
4. 41 - 44 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. 2. ปวส.
- 3.ปริญญาตรี 4. ปริญญาโทขึ้นไป

4. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 30,000 บาท 4. มากกว่า 30,001 บาท

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี – 3 ปี
- 4 ปี – 7 ปี 8 ปี – 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความเห็น	1	=	น้อยที่สุด
ระดับความเห็น	2	=	น้อย
ระดับความเห็น	3	=	ปานกลาง
ระดับความเห็น	4	=	มาก
ระดับความเห็น	5	=	มากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปัจจัยค่าจ้าง				
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์				
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน				
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ				
1.3 การจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยใช้การคำนวณเป็นชั่วโมง มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ				
2. นโยบายการบริหารองค์กร				
2.1 ท่านทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุด				
2.2 ท่านทราบนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุดและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง				
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร				
3.1 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2 บรรยากาศและความสามัคคีที่ดีส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน				
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
4.1 พื้นที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม				
4.2 ท่านพอใจในมาตรฐานการควบคุมแสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ ลิฟต์ ความสะอาด ฯลฯ				
5. ด้านความมั่นคงในงาน				
5.1 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน				
5.2 ท่านพอใจในระบบการเกษียณอายุที่ 60 ปี และประโยชน์ที่ได้รับ				
5.3 ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ				
ด้านปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI หน่วยงาน				
1.2 ท่านสามารถวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น				
1.3 ท่านมีส่วนร่วมแก้ไขในกระบวนการทำงานต่าง ๆ				
2. การได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ				
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ				
3 ด้านความรับผิดชอบในงาน				
3.1 ท่านได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน				
3.3 ท่านมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย				
4. ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน				
4.1 ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน				
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น				
4.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้				

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของข้าราชการธุรการ Generation Y ของ
สำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มีความสุขในการทำงาน				
1.1 ท่านมีความสุขกับงานและหน้าที่ที่ได้รับในปัจจุบัน				
1.2 ท่านมีความสุขเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย				
1.3 ท่านมีความสุขและรู้สึกดีกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
2. มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ				
2.1 งานที่ท่านทำสามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์				
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานต่าง ๆ ของหน่วยงาน				
2.3 ท่านสามารถต่อยอดความรู้และสร้างสรรค์ผลงานได้				
3 มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ				
3.1 งานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ				
3.2งานที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3.3 งานที่ท่านทำไม่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4 มีการปฏิบัติงานที่สำเร็จ				
4.1 ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ				
4.2 ผลสำเร็จของงานมากกว่าเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล
วัน เดือน ปีเกิด
สถานที่เกิด
ประวัติการศึกษา

พ.อ.อ.หญิง ปิยวัชร ทำดี

29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535

กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2560

ที่อยู่ปัจจุบัน
สถานที่ทำงาน

631/6 หมู่ 6 แขวงสายไหม เขตสายไหม กทม. 10220

สำนักงานอัยการสูงสุด