

**ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน
: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย***

Factors affecting the motivation of government employees in performing their jobs:

A case study of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior.

ไพพันธ์ พุ่มพวง**

Pipan Poompoung

6514832080@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 87 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และ Post Hoc และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า (1) พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ คุณวุฒิตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจสามารถใช้อธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.80 (Adjusted R Square = .438) และ (4) ปัจจัยค่าจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถใช้อธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 49.50 (Adjusted R Square = .495)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; ปัจจัยจูงใจ ; ปัจจัยค่าจูงใจ

Keywords: Motivation ; Motivation Factors ; Hygiene Factors

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

นับแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547” ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 โดยมีการให้เหตุผลการประกาศใช้ระเบียบดังกล่าวว่าเป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการ ให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐ และให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างงานบุคลากรภาครัฐประเภทพนักงานราชการขึ้น และนับถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 20 ปี ที่รัฐได้ดำเนินนโยบายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ทำให้มีบุคลากร “พนักงานราชการ” เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินกิจการของภาครัฐในหลายภาคส่วน

ด้วยเหตุที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของส่วนราชการ “สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงนับได้ว่าเป็น “หน่วยงานของรัฐ” ตามบทบัญญัติความหมายซึ่งระบุในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็นที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทสำคัญในการกำกับ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท งานราชการ งานประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบงานและบุคลากร การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง งานงบประมาณ การตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการทำนิติกรรม สัญญา งานคดี งานการต่างประเทศและกิจการผู้อพยพ งานการสื่อสาร และงานประสานราชการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อธิบายถึงพันธกิจที่สำคัญว่ามี 3 ประการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
2. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ และ
3. การส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้กำหนดเป้าหมายหลักขององค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ 2. จังหวัด/กลุ่มจังหวัดมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตอบโจทย์ประชาชน ยึดหลักธรรมาภิบาล และเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า บุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพและมีความสามารถ และมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพนักงานราชการก็นับได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่มีนโยบายให้มีการจ้างงานบุคลากรภาครัฐที่เรียกว่าพนักงานราชการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรพนักงานราชการของหน่วยงาน และได้สังเกตเห็นว่า บุคลากรพนักงานราชการ เป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานที่ค่อนข้างสูง แต่ส่วนใหญ่เมื่อปฏิบัติงานไปได้ในระยะเวลาไม่นานก็มีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนงาน เช่น สอบเข้ารับราชการ หรือไปทำงานเอกชน และเมื่อทำงานไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง พนักงานราชการก็จะลาออก ทำให้เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยผู้วิจัยเชื่อว่า หากคนมีความเต็มใจและมีเป้าหมายในการทำงานก็จะสามารถทำให้ผลงานออกมาดี และมีความสุขกับการทำงาน ประกอบกับแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา

ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายของการจ้างงานภาครัฐที่เรียกว่าพนักงานราชการนั้น ให้เหตุผลว่าเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐ และให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะทราบว่าปัจจัยใดที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และด้วยพนักงานราชการซึ่งมีที่มาจากกรปฏิบัติการระบบราชการ ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะทราบว่าพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะสามารถตอบสนองต่อกรอบแนวคิดและหลักการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กล่าวถึงหลักการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการไว้ ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ดังนี้ (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดและหลักการทำงานตามกรอบดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบกำหนดในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งจะทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลหรือส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลทางเลือกในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในการปฏิบัติงาน โดยจะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน อีกทั้งจะเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation - Hygiene Theory) หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566 หน้า 55)
2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ และเป็นงานที่ปฏิบัติอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดและหลักการที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546
3. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถหรือศักยภาพที่มี เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร โดยเป็นการกระทำที่เป็นไปเพื่อให้ได้มาซึ่งการตอบแทนไม่ว่าจะเป็นสินจ้างรางวัล การได้รับการยกย่องชื่นชม หรือแม้แต่ความภาคภูมิใจในตัวเอง
5. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในผลงานวิจัยอิสระนี้จะหมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ถนนอัมรินทร์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากร ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง จำนวน 100 คน (ข้อมูล ณ 17 มิถุนายน 2567) กรอบ 105 อัตรา (จ้างจริง 100 ว่าง 5) แบ่งเป็น

- ตำแหน่งวุฒิปริญญาตรี จำนวน 57 อัตรา (จ้างจริง 57 ว่าง 0)
- ตำแหน่งวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 48 อัตรา (จ้างจริง 43 ว่าง 5)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง $\pm 5\%$ ดังนั้น จึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะเก็บข้อมูลของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมดโดยมีเป้าหมายให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 80 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 30)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิตามตำแหน่งระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งเป็น

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ทั้งนี้ มีคำถามย่อยของแต่ละด้าน 3 คำถาม รวมเป็น 30 คำถาม

ตอนที่ 3 คำถามถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดและหลักการในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2547 แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านประโยชน์สุขของประชาชน (2) ด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) ด้านมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม (5) ด้านภารกิจของหน่วยงานมีความทันสมัย (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก (7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ มีคำถามย่อยของแต่ละด้าน ด้านละ 3 คำถาม รวมเป็น 21 คำถาม

ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นการจัดระดับจัดอันดับ (Ordinal scale) (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 36) ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้ คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Index of Item objective Congruence: IOC) (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 113-116) สำหรับงานวิจัยนี้ ค่า IOC ของข้อคำถามในแต่ละข้อมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 และได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ IOC แล้ว ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยจะต้องได้ค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) หรือความคงเส้นคงวา (consistency) ที่จะใช้ในการวิจัยได้ (Hair, J. F., JR, Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C., 1998, p. 118 อ้างถึงใน เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 113-116) สำหรับงานวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชากรพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยรวบรวมข้อมูลได้ 87 ชุด จากเป้าหมาย 100 ชุด เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น พนักงานราชการไปช่วยราชการ ณ สำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือไม่สะดวกในการให้ข้อมูล เป็นต้น อย่างไรก็ตามจำนวนชุดข้อมูลจำนวน 87 ชุด นั้นเพียงพอต่อการนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูล จากนั้นบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

(1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

(1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

(1.2) ระดับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(1.3) ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดและหลักการในพระราชกฤษฎีกาว่า

ด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(2.1) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 79) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 85) และหากมีความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ Post Hoc เพื่อทราบถึงความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดกับกลุ่มใดบ้าง (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 87) ด้วยวิธีการคำนวณแบบ LSD

(2.2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(2.3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(2.4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนกลางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 มีอายุไม่เกิน 30 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 คุณวุฒิตามตำแหน่งส่วนใหญ่คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ถัดไปคือ 10 - 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากันคือ อย่างละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 อัตราเงินเดือนมากที่สุด คือ 18,000 - 25,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 18,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 87 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลค่าระดับเฉลี่ย ดังแสดงในตารางที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านประโยชน์สุขของประชาชน	4.30	0.55	มากที่สุด
ด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ	4.18	0.54	มาก
ด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ	4.21	0.64	มากที่สุด
ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.95	0.72	มาก
ด้านภารกิจได้รับการปรับปรุงและทันสมัย	3.88	0.78	มาก
ด้านประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการ	4.12	0.60	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.65	มาก
รวม	4.11	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) ด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) ด้านประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.60) ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุดคือด้านภารกิจได้รับการปรับปรุงและทันสมัย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.78)

3. **ปัจจัยจูงใจ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 87 คน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อธิบายโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 2

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.62	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.14	0.57	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.81	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.61	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.01	0.91	มาก
รวม	4.10	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.81)

4. **ปัจจัยค้ำจุน** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบายโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ย แสดงดังตารางที่ 3

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	0.70	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.80	0.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.59	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.13	1.14	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94	0.71	มาก
รวม	3.84	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.71) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.14)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติตามตำแหน่ง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F - test) เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนกับ และวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยวิธีการ LSD ในกรณีที่เกิดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน พบว่า เพศ คุณสมบัติตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในกรณีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ

จำแนกตามอายุ						
	ช่วงอายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 30	33	4.0274	.52973	5.374	.002*
	31 – 40 ปี	32	4.3810	.53752		
	41 – 50 ปี	19	3.8195	.44291		
	51 ปีขึ้นไป	3	4.1111	.11984		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD รายละเอียดตามตารางที่ 5

ช่วงอายุ	N	\bar{X}	ไม่เกิน 30	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	33	4.0274	-	-0.35354*	0.20787	-0.08369
31 – 40 ปี	32	4.3810	-	-	0.56140*	0.26984
41 – 50 ปี	19	3.8195	-	-	-	-0.29156
51 ปีขึ้นไป	3	4.1111				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี และพนักงานราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานราชการที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อตัวแปรตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยการทดสอบสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวไปทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังแสดงในตารางที่ 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.219	.331		3.684	<.001
ปัจจัยจูงใจ	.353	.119	.345	2.966	.004*
ปัจจัยค้ำจุน	.377	.107	.409	3.521	<.001***

R = .705, R² = .497, Adjusted R Square = .485, F = 41.568, Sig. = <.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นตรงพบว่าตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้สามารถใช้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ถึงร้อยละ 48.50 (Adjusted R Square = .485) และระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้ พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมากกว่าปัจจัยจูงใจ (ค่า Beta ของปัจจัยค้ำจุน = 0.409 ส่วนค่า Beta ของปัจจัยจูงใจ = 0.345)

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกรายด้าน ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปรต้นที่นำมาทดสอบคือ ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยมีตัวแปรตามคือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวไปทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังปรากฏในตารางที่ 7

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.211	.373		3.249	.002
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.101	.086	.116	1.174	.244
การได้รับการยอมรับ	.099	.127	.104	.774	.441
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.203	.068	.303	2.971	.004*
ความรับผิดชอบ	.331	.110	.372	3.006	.004*
ความก้าวหน้า	-.029	.068	-.049	-.427	.671

R = .686, R² = .471, Adjusted R Square = .438, F = 14.429, Sig. = <.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ตัวแปรปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระรายด้านของปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถใช้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ถึงร้อยละ 43.80 (Adjusted R Square = .438) และระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้ พบว่าด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มากกว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่า Beta ของด้านความรับผิดชอบ = 0.372 ส่วนค่า Beta ของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ = 0.303)

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกเป็นรายด้าน ในการทดสอบสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปรต้นที่นำมาทดสอบคือ ปัจจัยคำจูน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีตัวแปรตามคือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวไปทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังปรากฏในตารางที่ 8

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
ค่าคงที่	1.092	.337		3.245	.002
นโยบายและการบริหาร	.229	.089	.297	2.568	.012*
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.080	.071	.111	1.128	.263
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.257	.088	.278	2.935	.004*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.004	.049	-.009	-.086	.932
ความมั่นคงในการทำงาน	.179	.078	.233	2.307	.024*

R = .724, R² = .524, Adjusted R Square = .495, F = 17.833, Sig. = <.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ตัวแปรปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระรายด้านของปัจจัยคำจูนทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถใช้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ถึงร้อยละ 49.50 (Adjusted R Square = .495) และระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวนี้ พบว่าด้านนโยบายและการบริหารมีความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมากที่สุด (ค่า Beta ของด้านนโยบายบริหาร = 0.297) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่า Beta ของด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน = 0.278) ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยน้อยที่สุด (ค่า Beta ของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ = 0.233)

อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามกรอบแนวคิดและหลักการในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พบว่าอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) สามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อแนวคิดและหลักการดังกล่าวได้

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์พบว่า เพศ คุณวุฒิตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ในกรณีของอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานราชการที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี และพนักงานราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานราชการที่มีอายุ 41 – 50 ปี ในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานพิธีการ และราคาศุลกากร (สารศิลป์ บุญยะรัตน์, 2563) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยตัวแปรอิสระรายด้านของปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถใช้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ถึงร้อยละ 43.80 (Adjusted R Square = .438) ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzbergs 2-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566 หน้า 55) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) สามารถกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงานได้ และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยนี้พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ด้านนี้สามารถใช้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ถึงร้อยละ 49.50 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีต่อปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.14) พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล มงคลแท้ (2550) ซึ่งได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าด้านผลตอบแทนและเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยพบว่าพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดและหลักการในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อแนวคิดและหลักการบริหารจัดการบ้านที่ที่ดี ได้ ดังนั้นจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสมควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เช่น การเสริมสร้างสมรรถภาพ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึง

การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรพนักงานราชการมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

(1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค เช่นสำนักงานจังหวัดต่างๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับ ปัจจัยจูง ปัจจัยค้ำจุน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่ามีความแตกต่างกันน้อยเช่นไร ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

(2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ค่านิยม วิสัยทัศน์ หรือหลักสมรรถนะขององค์กรว่าจะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพนักงานราชการหรือไม่ อย่างไร

(3) ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรอื่นขององค์กร เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มประชากรเหล่านั้น และสามารถนำมาเปรียบเทียบเป็นข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จักรภพ ศรีมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เฉลิมพล ศรีหงส์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

นฤมล มงคลแท้. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานนายการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารศิลป์ บุญยะรัตน์.(2563) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานพิธีการ และราคาศุลกากร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.