

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดกาญจนบุรี

Factors Affecting to Working Effectiveness of the Public Officers
in Provincial Administration Government Sector,
Minister of Interior, Kanchanaburi Province

ธีรวัฒน์ แจ่มกระจ่าง (Thirawat Jamkrajang)*

ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา (Thitiwat Yachaima)**

สุนทร พจญ (Suntron Phajoun)***

ทักษิณา แสนเย็น (Taksina Seanyen)****

รับ 15 / พฤษภาคม / 2562
ตรวจสอบ 16-20 / พฤษภาคม / 2562
ตอบรับ 21 / พฤษภาคม / 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี เฉพาะในส่วนของสำนักงานอำนวยการ

ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด

* วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม Siam Technology College, E-mail; thirawat.j04@gmail.com

** สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ Institute of Technology Suvarnabhumi

*** นักวิชาการอิสระ Independent scholar

**** มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Kasem Bundit University

กาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ($\mu = 4.00$) และด้านทัศนคติ ($\mu = 3.64$) ข้อเสนอแนะจากผลของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดกาญจนบุรี จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงด้านพฤติกรรม เพื่อยุติแนวโน้มประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

Abstract

This research The purpose is to study the factors that affect the performance of state agencies, regional administration officials. Ministry of Interior Kanchanaburi, including three aspects: knowledge, attitude and behavior.

This research is a survey research. Participants include government officials, the agency's regional administration. Ministry of Interior Kanchanaburi In the office of the Director include official government employees. And employed 272 people the tools used to research the scales 5 levels by sampling. Data were analyzed using statistical packages include frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that all three factors affecting the operation of state agencies, regional administration officials. Ministry of Interior Kanchanaburi The overall level. ($\mu = 3.89$) when the classification was found that the behavior has the highest average ($\mu = 4.03$), followed by knowledge ($\mu = 4.00$) and attitude

($\mu = 3.64$) feedback from its results. this research is Executive Agency regional administration. Ministry of Interior Kanchanaburi Will need to focus on improving behavior. To focus on social benefits for more

Keywords: Factors Affecting , Effectiveness of the Public Officers

บทนำ

ปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทั้งการสรรหาและรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งการให้โอกาสบุคลากรของตนเอง ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเห็นความตั้งใจขององค์กรที่พยายามจะรักษาสัมพันธไมตรีไว้ ซึ่งการสรรหาบุคลากร และการรักษาบุคลากรนั้น องค์กรได้มุ่งเน้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) ของบุคลากรเป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลิกภาพ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางการประพฤติปฏิบัติของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน (สุชาติ ชื่นสุขสวัสดิ์, 2553, หน้า 5-6) เจกเซนเดียวกับระบบราชการที่ได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐมากยิ่งขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานแบบเดิมที่มักประเมินแต่ผลงานหรือปริมาณ และคุณภาพ มาคำนึงถึงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพในการทำงานด้วย (รัชนิวรรณ วณิชยธนอม, 2548, หน้า 3) การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานนี้ ทำให้ข้าราชการจำเป็นต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเหตุนี้ ทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีภายใต้การทำงานในระบบราชการยุคใหม่ หากผู้นั้นขาดคุณลักษณะอื่น ๆ ที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ทัศนคติ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

หรือองค์กร เนื่องจาก สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากร มีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ (สำนักงาน ก.พ., 2548, หน้า 7) ประกอบกับ กระแส แห่งโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึง การที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่การเป็น สังคมไร้พรมแดน นับเป็นกุญแจสำคัญที่มีบทบาท ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศไทยอย่างต่อเนื่องมากกว่าสิบปีแล้ว ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงนั้น มีทั้งในทางที่ดี นั่นคือ การพัฒนา ในด้านต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกัน สังคมไทยก็เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี กล่าวคือ การเกิดภาวะวิกฤต เศรษฐกิจและการเงิน การเกิดปัญหาสังคมอ่อนแอ ภายใต้งบกดตันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก ระบบราชการไทยจึงเป็นกลไกหลักในการรับมือ ต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อนานาชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความจำเป็น และสภาพแวดล้อมของแต่ละยุคสมัย นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ยังทำให้ประชาชน เรียกร้องเสรีภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ตรวจสอบอำนาจรัฐ และการปกครองประเทศเนื่องจาก ประชาชนมองระบบราชการเป็นระบบล่าช้าที่ไม่ สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานอยู่ในลักษณะศูนย์รวมอำนาจ และการทำงาน โดยยึดติดกับวิธีการมากกว่าผลลัพธ์ของงาน (สำนักงาน ก.พ.ร., 2552, หน้า 2) ปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดการ ปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ในการบริหารราชการแผ่นดินของประชาชนมากยิ่งขึ้น ระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ หรือสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เป็นหน่วยงาน หลัก ในการนำพากระบวนการเข้าสู่การปฏิรูประบบ ครั้งใหญ่ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึง การก้าวเข้าสู่ การทำงานในรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

(New Public Management) ซึ่งหมายถึง การ บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) โดยมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็น รูปธรรม หรืออาจอธิบายอีกแบบหนึ่งว่า เป็นการ จัดหา ให้ได้ทรัพยากรมาอย่างประหยัด (Economy) การ บริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการ ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) (ระบบออนไลน์ : www.sobkroo.com, 2553)

การผลักดันให้การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว นั้น เจ้าหน้าที่ ของรัฐถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เช่น เน้นความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ มุ่งอนาคต ยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นต้น ดังนั้น การสรรหาบุคลากรที่เข้ามาทำงาน ในระบบราชการนั้น จึงจำเป็นต้องเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพ ซึ่งนอกจากที่บุคลากรจะต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว การทำงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ เหมาะสมสอดคล้องกับงานด้วย เนื่องจาก บุคลิกภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และในทางกลับกัน หากบุคลากรมีแต่ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ไม่มี บุคลิกภาพที่เหมาะสม ก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานน้อย หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเลย ก็เป็นไปได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ต้องเป็น ผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่ เหมาะสมควบคู่กันไปด้วย

นอกจากการที่บุคลากรจะต้องมีการปรับ รูปแบบการทำงานเข้าสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แล้ว อีกประการหนึ่งที่บุคลากรจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นั่นคือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ให้เอื้อต่อทิศทาง

ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวทางการพัฒนาระบบราชการ เป็นเหตุผลให้ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่เป็นประเด็นสำคัญหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 “สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม” ในส่วนของกลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนทัศน์ หล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2550, หน้า 38) ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องมาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550 โดยเป็นการปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึง มีความเหมาะสมกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ และเป็นผลให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (ระบบออนไลน์ : www.opdc.go.th, 2553)

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงมีการผลักดันให้หน่วยงานภายใต้ระบบราชการ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ควบคู่ไปกับการทำงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ก็ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถพัฒนาระบบราชการได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติ

การทำงานที่ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องดำเนินการตามแนวทาง ทั้ง 2 ประการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก การสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีทักษะ ความรู้ และบุคลิกภาพเหมาะสมต่อการดำเนินการตามภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีทั้งงานตามภารกิจหลัก และงานตามภารกิจเร่งด่วน ภายใต้กรอบการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นอกจากนี้ อีกประการที่สำคัญ นั่นคือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของตนเอง ควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานในปัจจุบันนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย รวมไปถึงกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ต่างมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การมีบุคลิกภาพในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานภาครัฐ พร้อมกับการมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของตนเองนั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะนำมาด้วยการปรับปรุง พัฒนาทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการนำพาความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน และระบบราชการต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย KAP (Theory) ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้
2. ด้านทัศนคติ
3. ด้านพฤติกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้ (กานดา พูนลาภทวี, 2530, หน้า 10).

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่วิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด

ตัวแปรที่วิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสำรวจข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ

วิจัย โดยคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการวัดแบบ ลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

มาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

น้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การประมาณค่า ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ภาษาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคลว่า ข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์ ได้ 1 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์ ได้ -1 คะแนน

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวบรวมในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าเท่ากับ 1 ใช้ได้ทุกข้อ

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดราชบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าเท่ากับ .827

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด แล้วนำแบบสอบถามมาสำรวจความครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถามพบว่าเป็นฉบับที่มีความสมบูรณ์จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแต่ละข้อ โดยการแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามแต่ละข้อ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ โดยการแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ของคำถามแต่ละข้อ และแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.56 และร้อยละ 41.54 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.44 รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี และมีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.09 และร้อยละ 18.38 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.07 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.05 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 4.77 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงิน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.13 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.10 และมีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.85 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.51 รองลงมา มีอาชีพลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.64 และมีอาชีพพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม ($\bar{X} = 3.89$) อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด

กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงสูดมาต่ำสุด ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.00$) และด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.64$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้เจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี มีความรู้เกี่ยวกับกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทราบถึงความหมายและผลอันเกิดจากการ

ทุจริตคอร์รัปชัน และทราบถึงความหมายและวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ การกลาง และคณะ (2550) ศึกษาเรื่องการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คณะผู้วิจัยให้ความสนใจเรื่องดังกล่าว เนื่องจาก แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 กำหนดให้ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญที่สนับสนุน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์อื่นในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ประกอบกับแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี คณะผู้วิจัย จึงเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป การศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ของ Shermerhorn and Robins, แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546-พ.ศ.2550) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและคณะสร้างขึ้นเอง จำนวน 50 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งสิ้น 445 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามตัวแบบ "I AM READY" นั้น ข้าราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยคุณลักษณะที่มีมาก คือ 1.1) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ 1.2) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงานที่ตนต้อง

ปฏิบัติ 1.3) มีการทำงานเชิงรุก ชยัน และตั้งใจทำงาน 1.4) มีจิตสำนึกเป็นประชาธิปไตย และมีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ 2) คุณลักษณะที่มีปานกลางค่อนข้างไปทางมาก คือ 2.1) มีความรู้สึกว่าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ 2.2) มีการทำงานโดยยึดเป้าหมาย และผลงานเป็นหลัก ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ 2.3) ผู้บังคับบัญชาให้การชี้แนะ และสอนงานในงานที่รับผิดชอบ 2.4) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม 2.5) บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว รู้ทันโลก และมีความยืดหยุ่น 2.6) บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ 2.7) มีการทำงานที่ยึดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อธิบายได้ 2.8) การมีทัศนคติในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ 2.9) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรที่มุ่งไปสู่อนาคต เพื่อสร้างนวัตกรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม 2.10) มีการใช้ข้อมูล และข้อสนเทศที่หลากหลายมาประกอบกัน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 2.11) การมุ่งให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน 2.12) การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นมากกว่าหน่วยงานตนเอง 3) คุณลักษณะที่มีปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย คือ 3.1) ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ตนต้องปฏิบัติ 3.2) ไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน 3.3) ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน 3.4) มีความไม่เข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเชิงรุก 3.5) การทำงานโดยยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไป 3.6) การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3.7) ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการเพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่ง ที่แทรกเข้าไปในส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

2.2 ด้านทัศนคติเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี คิดว่าจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คิดว่าการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องจำเป็นในปัจจุบัน และคิดว่าการมี คุศโลบายในการปฏิบัติงานสามารถทำให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา วงษ์วนิชกิจ (2550) ศึกษาเรื่องการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมที่มีผลต่อความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของลูกค้าในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าวเนื่องจาก การดำเนินธุรกิจโรงแรมชั้นหนึ่ง หรือระดับห้าดาวให้ประสบความสำเร็จ และสร้างความโดดเด่นได้ ต้องใช้การประชาสัมพันธ์โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการสื่อสาร ซึ่งโรงแรมแต่ละแห่งต้องการที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรม สร้างทัศนคติเกี่ยวกับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรม รวมถึง แนวโน้มที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการใช้บริการประเภทต่างๆ ของลูกค้า ซึ่งการที่ลูกค้าจะเกิดความรู้ เกิดทัศนคติ และเกิดพฤติกรรมการใช้บริการได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมด้วย ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมของลูกค้าที่มีผลต่อความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้บริการ เพื่อจะได้ทราบว่าเมื่อลูกค้าเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมแล้ว ลูกค้ามีความรู้ และทัศนคติต่อข่าวสารดังกล่าวอย่างไร รวมถึงความเป็นไปได้เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้าเพื่อนำมาเป็นแนวทางการปรับปรุงแผนประชาสัมพันธ์ของโรงแรมให้มีความเหมาะสม และเข้าถึงลูกค้ามากขึ้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของการประชาสัมพันธ์ต่อธุรกิจโรงแรม ของ Edward J. Robinson, แนวคิดเกี่ยวกับสื่อในการประชาสัมพันธ์ของโรงแรม รวบรวมโดย จิราภรณ์ หาญสกุลดี,

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ รวบรวมโดย วชิราภรณ์ ชิตอรุณ, ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม (KAP Theory) รวบรวมโดย สุรพงษ์ โสภณเสถียร โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง จำนวน 71 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติ t (t-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกค้าทั่วไปที่มาใช้บริการโรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ ของโรงแรมจากสื่อมวลชน และสื่อเฉพาะกิจอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรมเป็นบางครั้ง 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ที่ได้รับจากข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรมในระดับต่ำ โดยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทต่าง ๆ ของโรงแรม รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง 3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรมในระดับปานกลาง รองลงมา อยู่ในระดับต่ำ 4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้บริการประเภทต่างๆ ของโรงแรมในระดับปานกลาง รองลงมา อยู่ในระดับต่ำ 5) การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมผ่านสื่อมวลชนทุกประเภท มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้ที่ได้รับจากข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสื่อเฉพาะกิจบางประเภท เช่น แผ่นปลิว ใบประกาศ โปสเตอร์ จดหมายข่าว บอร์ด การประชาสัมพันธ์ของโรงแรม และป้ายประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ 6) การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมผ่านสื่อมวลชนทุกประเภทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่อข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบ

กับสื่อบางประเภท 7) การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมผ่านสื่อมวลชนทุกประเภทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้บริการประเภทต่าง ๆ ของโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับสื่อบางประเภท

2.3 ด้านพฤติกรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี ต้องมีการปฏิบัติงานโดยไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ดิษฐธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน และค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” โดยให้ความสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าวเนื่องจาก ระบบราชการไทยในปัจจุบันมีบุคลากรที่มีความสำคัญ 2 ประเภท คือ “ข้าราชการ” และ “พนักงานราชการ” ซึ่งความแตกต่างทั้งด้านการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านระยะเวลาการทำงาน, ด้านสิทธิประโยชน์ แต่บุคลากรทั้ง 2 ประเภทนี้ กลับต้องมีการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” เหมือนกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าว นั่นคือ ความเชื่อภายในตน และค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน และค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้าราชการ และพนักงานราชการ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนารูปแบบพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ ให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น การศึกษครั้งนี้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อภายในตน

ของ Rotter ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวนทั้งสิ้น 106 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติ t (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการ สังกัด สำนักงานจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 152 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ “I AM READY” ระหว่าง “ข้าราชการ” และ “พนักงานราชการ” ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ค่านิยมในการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนของข้าราชการสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่านิยมในการทำงานและความเชื่ออำนาจภายในตนของข้าราชการสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ได้ร้อยละ 75 ($\text{Adj } R^2 = 0.75$, $F = 23.83$, $p > 0.01$) 3) ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานของ พนักงานราชการสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานของพนักงานราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

1.1 เจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ดี ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานราชการ
หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารส่วนภูมิภาคควรมีทัศนคติต้นตอต่างๆ ต่อการทำงาน
สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรทำการศึกษาวิจัย เป็นเช่นไร

บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. (2530). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ปัทมา วงษ์วนิชกิจ. (2550). **การศึกษาการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมที่มีผลต่อความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของลูกค้าในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). **บุคลิกภาพกับการทำงานในสมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สรรหา และเลือกสรร สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). **การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานราชการ ในการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานราชการ ในการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การเปลี่ยนแปลงของระบบราชการไทย ในคู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). **การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555**. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สุจิตรา ดิษฐรม. (2552). **อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน และค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ I AM READY**. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ชื่นสุขสวัสดิ์. (2553). **บุคลิกภาพกับการทำงาน ในมาตรวัดทางจิตวิทยา: เครื่องมือประเมินเพื่อการรู้จักและพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ: บริษัท สกายบุ๊กส์ จำกัด.