

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

MOTIVATION FOR WORK INFLUENCES THE PERFORMANCE
OF CIVIL SERVICE CODE OF ETHICS, THE SECRETARIAT OF THE CABINET

พิมพ์ชนก เฟื่องฟู¹
เศรษฐวิษฐ์ พรหมสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.877 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 29 - 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ข้าราชการที่มีอายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม ได้ร้อยละ 43.5

คำสำคัญ: จรรยาข้าราชการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objectives of this research are to study the motivation for work influence on the performance of the civil service code of ethics, and the Secretariat of the Cabinet. The sample consisted of 172 government officials from the Secretariat of the Cabinet. A questionnaire with a confidence value of 0.877 was used as a data collection tool. The data was analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance and multiple regression analysis. The results of the study found that most of the respondents were female, aged 29 -39, with a Bachelor's degree and less than five years of work experience and there were opinions on motivation to work at a high level. The level of opinion towards the performance of the civil service code of ethics and the Secretariat of the Cabinet The highest levels are honesty, responsibility, transparency, unfair discrimination, a focus on achievements at work and adherence and persistence of what is right at a high level. The hypothesis testing found the following: (1) civil servants of different ages and working experience had different performances in terms of the civil service code of ethics and the Secretariat of the Cabinet at a statistically significant level of 0.05; (2) performance motivation, including job success, relationships with colleagues and job stability. It had a positive influence on the performance of the civil service code of ethics and the Secretariat of the Cabinet as a whole and at a statistically significant level of 0.05 and the ability to forecast the performance of the civil service code of ethics and the Secretariat of the Cabinet as a whole by 43.5%.

Keywords: The Civil Service Code of Ethics, Motivation for Work, Government Officer

บทนำ

ข้าราชการเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐนำไปปฏิบัติงาน จากความเชื่อถือว่าความไว้วางใจของประชาชน ซึ่งมุ่งหวังให้ข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบ ดูแลจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของชาติและการให้บริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ ต่อประชาชนและประเทศ ข้าราชการจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามบทบาทของข้าราชการ และจิตสำนึกของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจหมายความว่าหากข้าราชการ มีจรรยาข้าราชการมากเพียงใด ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ ได้มากเท่านั้น (กรมการปกครอง, 2552) โดยงานราชการเป็นงานที่มีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน ซึ่งหากสังคมโดยรวมดี ย่อมส่งผลให้ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเกิดประโยชน์สุขไปด้วย ดังนั้น อาชีพข้าราชการจึงถูกคาดหวังจากประชาชนในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและมีจริยธรรม จนเป็นที่เชื่อถือว่าความไว้วางใจของประชาชน ซึ่งอาจหมายถึงการที่ข้าราชการต้องเป็นทั้งคนเก่ง และคนดีไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

จรรยาข้าราชการถึงแม้จะเป็นข้อบังคับที่ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ซึ่งมุ่งพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการ โดยได้กำหนดให้ส่วนราชการมีข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ เพื่อเป็น มาตรฐานพฤติกรรมอันดีของข้าราชการ แต่ก็ไม่ได้เป็นข้อบังคับความผิดทางวินัยให้ข้าราชการทุกคน ต้องปฏิบัติตาม หรือยังขาดบทบังคับลงโทษหากมีการละเมิด ประกอบกับปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ไปเป็นสังคมทุนนิยมและมีความเจริญในด้านต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งความเชื่อมโยงทางคุณธรรมและศีลธรรม ในสังคมมีมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้ค่านิยมหรือเจตคติของข้าราชการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ข้าราชการบางคน ขาดจริยธรรมหรือจรรยาในการปฏิบัติงาน จึงมักจะมีข่าวการละเมิดจรรยาที่อาจนำไปสู่การประพฤติผิดวินัยและปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบดังที่ปรากฏให้เห็นผ่านข่าวหรือสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพ ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อถือของคนในสังคมหรือประชาชนที่มีต่อ ข้าราชการเป็นอย่างมาก

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) มีภารกิจเกี่ยวกับราชการของคณะรัฐมนตรี การประสานราชการกับ รัฐสภา ส่วนราชการในพระองค์ กระทรวง และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และภารกิจเกี่ยวกับประชาชน โดยพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ซึ่งนำไปสู่การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ถือได้ว่าสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีภารกิจที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในระดับประเทศ และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารของประเทศและทิศทาง การดำเนินนโยบายสาธารณะ ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อประชาชน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ โดยใช้กรณีศึกษาจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เป็นไปตามจรรยาข้าราชการ รวมทั้งนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการวางแผนการพัฒนองค์กรและบุคลากรด้านอื่นๆ ในอนาคต ทำให้ข้าราชการเป็นบุคลากรที่ทรงไว้ ซึ่งเกียรติของความเป็นข้าราชการที่ดี ได้รับความเชื่อถือและการยกย่องจากสังคมและประชาชน และปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ ของข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดยในการเริ่มต้นทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อค้นคว้าศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์อื่น โดยจากการวิเคราะห์คำตอบที่สัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งปัจจัยนี้อาจไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ โดยสรุปได้เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวถึงจรรยาข้าราชการว่า จรรยาข้าราชการพัฒนามาจากรากฐานค่านิยมหลักที่บุคคลภาครัฐยึดถือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังในข้าราชการ และส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับจริยธรรม คุณธรรม หรืออุดมการณ์ ซึ่งเป็นหลักสากลที่มวลมนุษยชาติทั่วโลกเห็นว่าดีงามและสำคัญ โดยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ และให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2552) ได้มีประกาศสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2552 โดยได้กำหนดมาตรฐานจรรยาของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไว้ 5 หลัก ได้แก่ ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie R. V. & Morgan D. W., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% คำนวณได้ 171.7997 ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 172 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในแต่ละสังกัดโดยกำหนดจากสัดส่วนของประชากรในสังกัดนั้นๆ

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในแต่ละสังกัดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมจนครบจำนวน 172 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแต่ละชุดจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน และคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน และส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ และด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ และข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis of Variance) หรือ One-Way Anova

2.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 29-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.09, 3.83, 3.63 และ 3.62 ตามลำดับ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และเมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นจากมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.33, 4.33 และ 4.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน โดยพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวมมากที่สุด ($\beta = 0.353$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.320$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.217$) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 43.5 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.435$)

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มากที่สุด ($\beta = 0.226$) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ

(beta = 0.212) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 32.5 (Adjusted R² = 0.325)

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มากที่สุด (beta = 0.382) และรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน (beta = 0.365) และด้านสถานะของอาชีพ (beta = 0.218) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านเงินเดือน (beta = -0.166) อำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 37.5 (Adjusted R² = 0.375)

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มากที่สุด (beta = 0.344) และรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.279) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในงาน (beta = -0.230) มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 30.1 (Adjusted R² = 0.301)

สมมติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมมากที่สุด (beta = 0.362) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.256) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.245) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 31.1 (Adjusted R² = 0.311)

สมมติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากที่สุด (beta = 0.353) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน (beta = 0.248) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.206) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 43.0 (Adjusted R² = 0.430)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีแตกต่างกัน ข้าราชการ ที่มีอายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พบว่าข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานมากจะมีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ มากกว่าที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานมาก อาจมีการสั่งสมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยมีความเข้าใจใน

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ มากกว่า จึงส่งผลให้มีเหตุผลในการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ดุจจามุทัศน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่าง

ข้าราชการที่มี เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าเป็นข้าราชการเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการศึกษาระดับใดมักจะถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องประพฤติตนและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม ปราศจากอคติ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน และเนื่องจากข้าราชการทุกคนย่อมได้รับการฝึกอบรมหรือปฐมนิเทศ ซึ่งมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเบื้องต้น จึงจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการในทุกด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร บุระณะพล (2561) ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล เมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา พรหมรินทร์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้สำเร็จจนบรรลุวัตถุประสงค์ และหน่วยงานสามารถทำให้ข้าราชการรู้สึกถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจรรยาข้าราชการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านสถานะของอาชีพ ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี ทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่างๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านสถานะของอาชีพ โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และ ด้านเงินเดือน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี ทำให้ความรู้สึกภูมิใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่

ข้าราชการมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อย สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความรับผิดชอบได้ อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการรู้สึกได้ว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานต่างๆ ทำให้มีประสบการณ์ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น อาจเกิดการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ นโยบาย หรือ มาตรฐาน การทำงานที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรดา วสันต์นนทสิริ (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชิงปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง พบว่า แรงจูงใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัช พิมพวงค์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.0 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 54.30

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พบว่า ข้าราชการที่อายุและระยะเวลาการทำงานมาก จะมีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ

และระยะเวลาการทำงานน้อย ดังนั้น หน่วยงานอาจจัดให้มีการส่งต่อหรือถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานระหว่างรุ่น หรือ จัดอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ มีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และกฎเกณฑ์ จรรยาของข้าราชการ ที่พึงปฏิบัติ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานของตนเอง โดยเมื่อมีปัญหาที่ควรมีแนวทางในการผลักดันให้ข้าราชการสามารถ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาได้ ทำให้ข้าราชการรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงาน ของตนเองมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการรู้สึกถึงความสำเร็จในงานของตนเอง จากการพัฒนาขีดความสามารถ จนเกิดการทำงานบรรลุเป้าหมายที่ยากขึ้นได้ โดยผู้บริหารอาจมีการประเมินระดับ ความรู้ความสามารถของข้าราชการและมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น เนื่องจาก ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในทุกด้าน

2.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจมีการจัดกิจกรรม ที่ได้ทำร่วมกันระหว่างข้าราชการแต่ละสำนักหรือกอง เพื่อละลายพฤติกรรม และมีการสนับสนุนให้ข้าราชการรู้จัก การทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง รู้สึกว่าเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากคนในสังคม โดยทำให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และทำให้ ข้าราชการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.4 หน่วยงานควรทำให้ข้าราชการในหน่วยงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน การรับรู้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจมีการจัดให้ข้าราชการได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและ การใช้สิทธิของตนเอง เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วย

2.5 หน่วยงานควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงานที่มอบหมายให้ข้าราชการรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับผลประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงอาจมีการจัดหาและค่าตอบแทนพิเศษ หรือค่าตอบแทนลักษณะอื่นๆ ให้กับข้าราชการให้มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและข้าราชการ

2.6 หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน หลักเกณฑ์ นโยบาย หรือมาตรฐานการทำงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วน เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัว พร้อมทั้งมีความโปร่งใสถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยศึกษาให้ครอบคลุมถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวม ครอบคลุม ทั้งหน่วยงาน สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ได้กับทั้งหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งหน่วยงานปฏิบัติงาน ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์ของประชาชน และ ประเทศชาติต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการในทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสำเร็จในงานมากและเกิดการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. มีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ ในบริบทหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ว่าเหมือนหรือต่างงานวิจัยนี้อย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมควรมีการทำการศึกษาและวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งความคิดเห็นของข้าราชการมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตและอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการที่อาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวิสุภุ พรมสิทธิ์ ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสุมล บุณนาค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล และอาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำและแนวทางเพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ให้โอกาสในการศึกษา และข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนิสิต MBA สาขาการจัดการ รุ่นที่ 21 สำหรับการร่วมงาน มิตรภาพ และการให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง คุณอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2552). *ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง*.
- ธิดาพร บุระณะพล. (2561). *การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ*. ค้นคว้าอิสระ บช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีร์ธวัช พิมพวงค์. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด*. วารสารวิจัยสาธารณสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 7(2): 115-126.
- วรดา วสันต์นนทสิริ. (2561). *อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถชาวปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง*. 7(1), 23-34.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). *ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2552*.
- หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อุษา พรหมรินทร์. (2561). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. . (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.

Krejcic R. V. & Morgan D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York:
Minnisota University.