



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของ
ผู้สนใจสมัครสอบราชการ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONAL FACTORS FOR APPLYING FOR CIVIL
SERVICE EXAMINATIONS AND THE PERCEPTION OF SUCCESS OF THE CIVIL
SERVICE SYSTEM AMONG THOSE INTERESTED IN APPLYING FOR CIVIL SERVICE

นภาพร ทัดนา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมต่อการสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของ
ผู้สนใจสมัครสอบราชการ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONAL FACTORS FOR APPLYING FOR CIVIL
SERVICE EXAMINATIONS AND THE PERCEPTION OF SUCCESS OF THE CIVIL
SERVICE SYSTEM AMONG THOSE INTERESTED IN APPLYING FOR CIVIL SERVICE
EXAMINATIONS



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมต่อการสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจ

สมัครสอบราชการ

ของ

นภาพร ทัดนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ จารุเสน) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์)

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมที่ครอบคลุมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
ผู้วิจัย	นภาพร ทัศน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรินทร์ จารุเสน

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ปัจจัยเชิงจิตสังคมที่ครอบคลุมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-Test (One way ANOVA) และสถิติสัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีอาชีพในหน่วยงานรัฐ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท/เดือน โดยปัจจัยเชิงจิตสังคมที่ครอบคลุมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้คะแนนสูงสุดในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์บางด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงจิตสังคมที่ครอบคลุมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิตสังคม, การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ, สมัครสอบราชการ

Title	THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONAL FACTORS FOR APPLYING FOR CIVIL SERVICE EXAMINATIONS AND THE PERCEPTION OF SUCCESS OF THE CIVIL SERVICE SYSTEM AMONG THOSE INTERESTED IN APPLYING FOR CIVIL SERVICE EXAMINATIONS
Author	NAPAPAWN TASSANA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jarin Jarusen

This research aimed to investigate the demographic characteristics of individuals interested in applying for civil service examinations, their motivational factors, perceptions of the bureaucratic system's success, and the relationship between these motivational factors and their perceptions of the bureaucratic system's success. The sample consisted of 400 individuals from the general public who expressed interest in taking civil service examinations. Data were collected using questionnaires. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, one-way ANOVA (F-test), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that the majority of respondents were female, aged 26–30, held a bachelor's degree, were single, worked in government agencies, and had an average monthly income of 15,001–25,000 baht. Overall, the level of motivation to apply for civil service examinations was high, particularly in areas such as compensation, job characteristics, and interpersonal relationships. The perceived success of the bureaucratic system was moderate, with the highest scores in the areas of technology and innovation. Further analysis showed that specific demographic characteristics—namely, gender, age, occupation, and monthly income—had a statistically significant effect on perceptions of bureaucratic system success. Additionally, all five motivational factors—compensation and benefits, opportunities for advancement, job characteristics, working environment, and interpersonal relationships—were significantly correlated with perceptions of bureaucratic success.

Keyword : motivation to apply for civil service, perceived bureaucratic success, civil service examination

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรินทร์ จารุเสน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความกรุณาในการให้ คำปรึกษาและคำแนะนำ ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ขอบกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอบกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุ รัตนศิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานและ คณะกรรมการในการสอบ ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอบกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้มอบความรู้ใน สาขาวิชาต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ตลอดทั้งให้กำลังใจ จน ทำให้การทำงานวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอบกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจ ทำให้การทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็น ประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจ ได้นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด หากมีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความเต็มใจ

นภาพร ทัดนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย	10
บทที่ 2.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	11
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	14
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้.....	21

4. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของระบบราชการ.....	23
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสมัครสอบราชการ.....	25
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3.....	32
วิธีดำเนินการวิจัย	32
1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	32
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	97
บทที่ 5.....	101
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	101
ความสำคัญของการวิจัย.....	101
สมมติฐานการวิจัย	102
สรุปผลการวิจัย	102

อภิปรายผลการวิจัย.....	106
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	120
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	134



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	46
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ	49
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ จำแนกเป็นรายด้าน	50
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการ รับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	54
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการ รับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	55
ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test.....	58
ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนก ตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test	59
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้าน โครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	60
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test.....	62
ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนก ตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	63
ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนก ตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	63
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	64
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	65

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....	67
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	68
ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานะภาพ โดยใช้ Levene's test.....	70
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	71
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ F-test.....	71
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพ โดยใช้ Levene's test..	73
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test.....	74
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3...	75
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	77
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	78
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	80
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	81
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	82

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	83
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	85
ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของ ระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	87
ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของ ระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	90
ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของ ระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	94
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของ การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้ที่มีแนวโน้มตัดสินใจสมัครสอบราชการ	97
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของ ระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	98
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน	

การทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบ
ราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 99

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยเชิงโครงสร้างของราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของ
ระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 100



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงอัตราว่างงาน เปรียบเทียบระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี 2565–ไตรมาสที่ 3 ปี 2565	2
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 3 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น (Maslow's Hierarchy of Needs)	16



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงปี 2566–2567 เศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มฟื้นตัวจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบแรงงานตลอดหลายปีที่ผ่านมา แม้ว่าการฟื้นตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะมีส่วนช่วยลดอัตราการว่างงานในภาพรวม แต่ในขณะเดียวกัน ตลาดแรงงานไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาวและผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถานการณ์การแพร่ระบาดส่งผลให้เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในช่วงก่อนหน้านี้ชะลอตัวลงอย่างมาก กิจกรรมทางเศรษฐกิจบางส่วนหยุดชะงัก รายได้ของประชากรลดลง ภาคบริการ การค้า การผลิต และอสังหาริมทรัพย์ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ผู้ประกอบการจำนวนมากปรับกลยุทธ์ด้วยการชะลอการลงทุน ลดต้นทุนด้านแรงงาน เช่น ลดพนักงานสัญญาจ้าง ไม่จ้างทดแทนเมื่อมีการลาออก และเพิ่มการใช้ระบบอัตโนมัติเข้ามาแทนที่แรงงาน รวมถึงบางองค์กรมีการขอลดค่าจ้างชั่วคราวหรือให้พนักงานลาออกโดยไม่รับเงินเดือน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของแรงงานอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลในไตรมาสที่ 4 ของปี 2566 ระบุว่า อัตราการว่างงานเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.88 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.0 ในไตรมาสที่ 1 ของปี 2567 หรือคิดเป็นจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 397,000 คน โดยกลุ่มเยาวชนอายุ 15–24 ปี เป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานสูงที่สุด ซึ่งในเดือนมีนาคม 2567 มีอัตราว่างงานสูงถึงร้อยละ 5.7 และในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดถึง 132,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงอัตราว่างงาน เปรียบเทียบระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี 2565–ไตรมาสที่ 3 ปี 2565

จากบริบทดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หันมาให้ความสนใจสมัครสอบเข้ารับราชการมากขึ้น โดยเฉพาะการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามประกาศของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งในช่วงปี 2566–2567 พบว่ามีจำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้น จากรายงานในปี 2566 มีผู้สมัครสอบภาค ก. จำนวน 333,500 คน และในปี 2567 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 384,906 คน (Thai PBS NOW, 2567) เนื่องจากอาชีพข้าราชการยังคงถูกมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสวัสดิการและรายได้ที่แน่นอน พร้อมทั้งมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และได้รับเงินบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ ความไม่แน่นอนในตลาดแรงงานภาคเอกชนจึงผลักดันให้ประชากรจำนวนมากมองหาอาชีพที่มีความมั่นคงในระยะยาว โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจอยู่ระหว่างการฟื้นตัว อาชีพข้าราชการจึงกลายเป็นทางเลือกที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

ข้าราชการถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากรในสายงานนี้เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยข้าราชการจะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ซึ่งมาจากงบประมาณแผ่นดินที่จัดสรรจากภาษีที่เก็บจากประชาชนผู้มีรายได้ ซึ่งการเข้ารับราชการต้องผ่านกระบวนการสอบแข่งขันและสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานราชการ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วจึงจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งตามความเหมาะสม ข้าราชการในประเทศไทยแบ่งออกได้หลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ และข้าราชการ

ท้องถิ่น ซึ่งทุกประเภทต่างมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการทำงานตามนโยบายของรัฐเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสงบสุขให้กับประเทศ อาชีพข้าราชการจึงเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง ทั้งในด้านตำแหน่ง รายได้ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ชัดเจน ตลอดจนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากรัฐที่ครอบคลุมทั้งในช่วงปฏิบัติหน้าที่ และหลังเกษียณ เช่น การได้รับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งเป็นการรับประกันรายได้ในระยะยาว ความมั่นคงและความชัดเจนเหล่านี้ทำให้อาชีพข้าราชการเป็นที่สนใจของประชาชน โดยเฉพาะในช่วงที่ตลาดแรงงานภาคเอกชนเผชิญกับความไม่แน่นอน ปัญหาการว่างงาน และความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ การได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานราชการยังสร้างความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ จึงไม่น่าแปลกใจที่อาชีพข้าราชการยังคงเป็นทางเลือกที่สำคัญของผู้ที่มองหาความมั่นคงและความยั่งยืนในชีวิตการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการสมัครสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สนใจสมัครสอบราชการซึ่งการสมัครสอบราชการเป็นกลไกสำคัญในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ภาครัฐท่ามกลางบริบทของความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความไม่แน่นอนในตลาดแรงงาน การทำความเข้าใจปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการและการรับรู้ของผู้สนใจสมัครสอบราชการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ภาครัฐสามารถออกแบบระบบการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผู้สนใจสมัครราชการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนการสรรหาบุคลากรให้ตรงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการสมัครสอบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ

3. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการต่อความสำเร็จของระบบราชการ

4. ผู้บริหารองค์กรภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ และข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการสรรหาและรักษาบุคลากรภาครัฐได้อย่างเหมาะสมในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการ และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้นผู้วิจัยโดยจึงใช้สูตรสำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ซึ่งจะได้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 4% เท่ากับ 15 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มีจำนวน 2 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) มีตัวแปรวัด 6 ตัวแปรดังนี้

1.1.1 เพศ (Gender)

1.1.1.1. เพศชาย

1.1.1.2. เพศหญิง

1.1.1.3. อื่น ๆ โปรดระบุ...

1.1.2 อายุ (Age)

1.1.2.1 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

1.1.2.2. อายุ 21–25 ปี

1.1.2.3. อายุ 26–30 ปี

1.1.2.4. อายุ 31–35 ปี

1.1.2.5. อายุ 35 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา (Education Level)

1.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2. ปริญญาตรี

1.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานะภาพ (Status)

1.1.4.1. โสด

1.1.4.2. สมรส

1.1.4.3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.5 อาชีพ (Occupation)

1.1.5.1. ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ

1.1.5.2. พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

1.1.5.3. พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน

1.1.5.4. อื่น ๆ โปรดระบุ...

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Monthly Income)

1.1.6.1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.6.2. 15,001–25,000 บาท

1.1.6.3. 25,001–35,000 บาท

1.1.6.4. มากกว่า 35,001 บาท

1.2 ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ มีตัวแปรวัด 5 ตัวแปรดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Welfare)

1.2.2 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement)

1.2.3 ด้านลักษณะของงาน (Nature of Work)

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ มีตัวแปร 3 ตัวแปรดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

2.2 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) หมายถึง องค์ประกอบหรือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจ โดยปัจจัยต่าง ๆ จะสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความพยายาม ให้กระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

2. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงานตามตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

3. สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่บุคคล นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต เงินสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ การลาพักร้อน และสิทธิพิเศษด้านการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยลดภาระต่างๆ ในการดำรงชีวิตของพนักงานและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้

4. โอกาสในความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ และการเติบโตในหน้าที่หรือสายงาน โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและการประเมินผลงาน

5. ลักษณะของงาน (Nature of Work) หมายถึง รายละเอียดของงานที่บุคคลากรต้องปฏิบัติในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความเฉพาะตัวในแง่ของหน้าที่ ความสำเร็จ รับผิดชอบ และระเบียบในการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนและสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐ

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งรวมถึงบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

8. การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ (Perceived Success of the Bureaucratic System) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรับรู้ เข้าใจ และประเมินภาพรวมของระบบราชการในด้านความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ เช่น โครงสร้างการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม กระบวนการให้บริการ และการสร้างความยั่งยืนในภาครัฐ

9. โครงสร้างและการจัดการองค์กร (Organizational Structure and Management) หมายถึง หมายถึง การจัดระเบียบภายในองค์กรราชการอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ควบคู่กับกระบวนการบริหารจัดการที่ครอบคลุม การวางแผน การควบคุม และการประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

10. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์กรราชการ เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผล การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

11. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเครื่องมือดิจิทัล ระบบสารสนเทศ หรือเครื่องจักรกลต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงานของภาครัฐ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความสะดวกในการให้บริการประชาชน

12. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การคิดค้นหรือปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การให้บริการ หรือการบริหารจัดการในระบบราชการ

13. ปัจจัยจูงใจสมัครสอบ หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่กระตุ้น แรงผลักดัน หรือแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความตั้งใจหรือความสนใจในการสมัครสอบเข้ารับราชการ ซึ่งอาจครอบคลุมถึงปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่

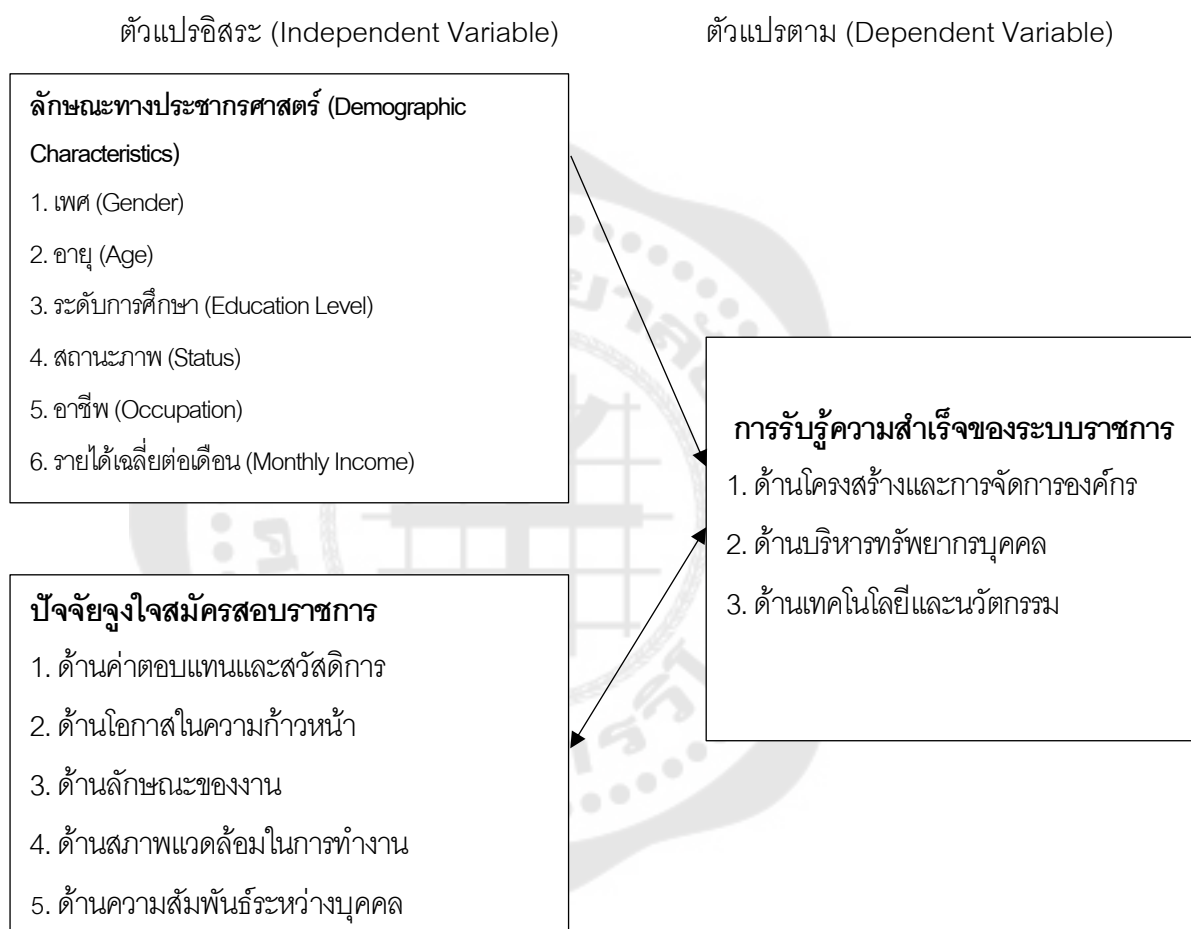
การงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะสมัครสอบเข้ารับราชการหรือไม่

14. สมัครสอบราชการ หมายถึง การแสดงความจำนงหรือยื่นใบสมัครของบุคคลเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือกตามขั้นตอนที่หน่วยงานของรัฐกำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อเข้าบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างภาครัฐในตำแหน่งที่เปิดรับ โดยกระบวนการนี้อาจครอบคลุมทั้งการสมัครสอบภาค ก (ความรู้ทั่วไป), ภาค ข (ความรู้เฉพาะตำแหน่ง), และภาค ค (สัมภาษณ์หรือการสอบปฏิบัติ)



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรพบุรุษกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชากรกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎี ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
4. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของระบบราชการ
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสมัครสอบราชการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

วิศรุต โสมนัส (2563 อ้างถึงใน ศศิพร บุญชู, 2560) อธิบายว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) คือ วิชาที่ศึกษาลักษณะ ขนาด การกระจาย และองค์ประกอบของประชากร ตลอดจนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรในด้านต่าง ๆ แนวคิดด้านประชากรศาสตร์นี้ถือเป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักเหตุและผล โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงกระตุ้นหรือแรงบีบคั้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก อีกทั้งบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามไปด้วย

วรรณภัตสร วงษ์สุวรรณ (2565) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่า คือการศึกษาทำความเข้าใจภูมิหลังของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และอื่นๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์จึงแสดงถึงที่มาของแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงาน ภายในองค์กรต่างๆ บุคลากรย่อมมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน การศึกษาประชากรศาสตร์จึงให้ความรู้เกี่ยวกับ ขนาด องค์ประกอบ การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ (Sex) เพศแสดงถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมการสื่อสาร เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมักมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ

2. ปัจจัยด้านอายุ (Age) อายุเป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคล เพราะอายุเป็นตัวบ่งบอกถึงประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ โดยทั่วไปเมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์ ความฉลาดรอบคอบ วิธีคิด และสิ่งที่สนใจจะเพิ่มขึ้นมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า

3. ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) การศึกษาเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่ได้รับการศึกษาแตกต่างกันจะส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ทักษะ ทักษะการคิด และความต้องการที่ต่างกัน บุคคลทั่วไปมักสนใจและยึดแนวความคิดในสิ่งที่ตนเองสนใจ และมักมีลักษณะบางประการที่บ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากการได้รับการกล่อมเกลาให้มีบุคลิกไปในทิศทางที่ต่างกัน

4. ปัจจัยด้านรายได้ (Income) รายได้แสดงถึงสถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล ซึ่งกระทบต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพต่างๆ ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน บุคคลมักให้ความสำคัญกับรายได้เป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการเลือกอาชีพ ซึ่งปัจจัยด้านรายได้มักมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการศึกษา เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่า โดยส่วนใหญ่จะนำปัจจัยด้านรายได้มารวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์

ปราโมทย์ ประสาทกุล (2556 อ้างถึงใน ณัฐธิดา แสงงาม, 2565, หน้า 12-13) ได้อธิบายว่า ลักษณะของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มักถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในแต่ละมิติ โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบแต่ละด้านได้ดังนี้

1. เพศ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่สามารถสังเกตได้จากลักษณะทางกายภาพภายนอก ซึ่งโดยทั่วไปจำแนกออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ลักษณะทางเพศถือเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ เนื่องจากสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพของข้อมูล และยังมีอิทธิพลต่อแนวคิด ค่านิยม ทักษะ ทักษะการคิด ตลอดจนพฤติกรรมการบริโภค โดยพบว่าเพศหญิงมักมีความอ่อนไหวง่าย มีแนวโน้มที่จะถูกโน้มน้าวหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติได้ง่ายกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก

2. อายุ หมายถึง ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านแนวคิด มุมมอง ทักษะ ทักษะการคิด และพฤติกรรมการแสดงออก โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุน้อยมักมีความคิดอิสระ ใจกว้าง กระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี ส่วนบุคคลที่มีอายุมากกว่ามักมีแนวโน้ม

ยึดติดกับแบบแผน มีความรอบคอบ และมีทัศนคติเชิงอนุรักษ์นิยมมากกว่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากและมีบทบาทในสังคมที่มั่นคงขึ้น

3. สถานภาพครอบครัว หมายถึง คุณลักษณะด้านประชากรที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ทางครอบครัวของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย โดยสามารถจำแนกประเภทได้ เช่น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ สถานภาพเหล่านี้มีผลต่อรูปแบบการใช้ชีวิต ระดับความรับผิดชอบ และวิธีการตัดสินใจของแต่ละบุคคล เช่น ผู้ที่ยังโสดมักมีความคิดอิสระและตัดสินใจได้รวดเร็ว เนื่องจากไม่มีข้อผูกพันจากครอบครัวหรือบุคคลในครอบครัวเหมือนผู้ที่แต่งงานแล้ว

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับขั้นสูงสุดที่บุคคลได้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง หากบุคคลเคยศึกษาในระบบต่างประเทศ จำเป็นต้องเทียบเคียงกับระบบของประเทศไทย การศึกษามีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมวิธีคิด แนวโน้มการตัดสินใจ และพฤติกรรมการบริโภค ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามระดับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับในอดีต

5. อาชีพ หมายถึง ประเภทของงานที่บุคคลประกอบเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง รายได้ หรือผลกำไร เช่น ข้าราชการ เกษตรกร พนักงานบริษัทเอกชน เป็นต้น อาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะการดำเนินชีวิต และสามารถสะท้อนแนวคิด ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคลได้อย่างชัดเจน กลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันมักมีมุมมองหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความมั่นคงในชีวิต หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลต่อวิธีคิดและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ

6. รายได้ หมายถึง ตัวแปรที่สะท้อนถึงสถานะทางเศรษฐกิจของบุคคลหรือครัวเรือน โดยรายได้มักมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาและลักษณะของอาชีพที่ประกอบอยู่ รายได้สามารถบ่งชี้ระดับความสามารถในการดำเนินชีวิตและการวางแผนอนาคตของบุคคลได้ อีกทั้งยังมีผลต่อมุมมองและทัศนคติในการใช้ชีวิต เช่น ความมั่นใจในการตัดสินใจ ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิต และแนวโน้มการเลือกแหล่งงานหรืออาชีพที่ตอบสนองความต้องการในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นข้อมูลพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่สะท้อนความแตกต่างเฉพาะตัว ทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และสถานภาพครอบครัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับความคิด มุมมอง และทัศนคติของบุคคลในด้านต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้วย โดยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันส่งผลต่อวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบราชการ

เช่น เพศชายมักประเมินความสำเร็จจากประสิทธิภาพและความเป็นระบบ ขณะที่เพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคม ด้านอายุพบว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่มักมองหาความทันสมัย ความโปร่งใส และโอกาสในการเติบโต ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุให้คุณค่ากับเสถียรภาพ ความต่อเนื่อง และความสามารถในการบริหารแบบดั้งเดิม ระดับการศึกษาก็มีบทบาทสำคัญ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมักใช้เหตุผล วิเคราะห์ข้อมูล และคำนึงถึงคุณภาพการจัดการภาครัฐมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่าซึ่งอาจพิจารณาจากประสบการณ์ส่วนตัว รายได้ยังสะท้อนสถานะทางเศรษฐกิจที่สัมพันธ์กับความคาดหวัง เช่น กลุ่มที่มีรายได้น้อยอาจมองว่ารัฐควรมีบทบาทในการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีและลดความเหลื่อมล้ำ ขณะที่กลุ่มรายได้สูงอาจคาดหวังการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ด้านอาชีพ บุคคลในแต่ละสาขาอาชีพ เช่น ข้าราชการ พนักงานเอกชน เกษตรกร หรือนักธุรกิจ ล้วนมีมุมมองและเกณฑ์ในการประเมินระบบราชการที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความมั่นคง ความคล่องตัว หรือความสามารถในการบริการสาธารณะ ขณะเดียวกัน สถานภาพครอบครัวก็มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดในการประเมิน เช่น ผู้มีครอบครัวอาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และการดูแลบุคคลในครอบครัวมากกว่าผู้ที่ยังไม่มีภาระผูกพัน จากปัจจัยเหล่านี้จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์แต่ละด้านมีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในมิติที่หลากหลาย และมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตของผู้สนใจสมัครสอบราชการได้อย่างรอบด้าน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จันทราณี สงวนนาม (2555 อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) ระบุว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กับความต้องการ (Needs) และแรงขับ (Drives) ซึ่งมีต้นกำเนิดจากภายในตัวบุคคล ขณะเดียวกันสิ่งจูงใจ (Incentives) หมายถึงสิ่งกระตุ้นที่มาจากภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ แรงขับภายในจะถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้น และเป็นพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยมีเป้าหมายชัดเจนในการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นนั้น

ธนภรณ์ พรณราย (2565) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันภายนอกและภายในบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อบุคคลสามารถทำ

สำเร็จตามเป้าหมาย จะเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลิสรา บุญมาเครือ (2559 อ้างถึงใน อันตามัน วัฒนวรราชกูร, 2566) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานสามารถบรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ย่อมนำมาซึ่งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรโดยรวม แรงจูงใจที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของบุคลากรทั้งองค์กร การส่งเสริมแรงจูงใจจึงควรดำเนินการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยมีทั้งแรงผลักดันภายใน เช่น ความต้องการและแรงขับ และสิ่งกระตุ้นจากภายนอก เช่น รางวัลหรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ แรงจูงใจไม่เพียงแต่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการลงมือปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อความพึงพอใจ ความภูมิใจในตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความสำเร็จขององค์กรโดยรวม การบริหารจัดการแรงจูงใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กรอย่างยั่งยืน

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

The Wisdom (2566) ได้นำเสนอ ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น (Maslow's Hierarchy of Needs)

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่פקอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย เป็นต้น ความต้องการในขั้นนี้อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพหรือการสมัครงานราชการ เนื่องจากมองว่าราชการเป็นอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงในชีวิตประจำวันได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสีย และภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วย ในขั้นนี้บุคคลมักมองหาแนวทางหรืออาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้

ซึ่งการสมัครสอบราชการจึงกลายเป็นทางเลือกที่สำคัญ เนื่องจากอาชีพราชการเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงในด้านการจ้างงาน รายได้ และสวัสดิการ ตลอดจนสร้างความรู้สึkmั่นคงปลอดภัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ในขั้นนี้บุคคลมักแสวงหาโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งการเลือกเข้าสู่อาชีพราชการอาจตอบสนองความต้องการนี้ได้ เพราะการทำงานในระบบราชการช่วยให้บุคคลได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความมั่นคง ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคม อีกทั้งยังสร้างความรู้สึkmั่นเป็นสมาชิกในสังคมที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับความรักและการยอมรับแล้ว ย่อมเกิดความต้องการสร้างสถานภาพ ความภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม ความต้องการนี้มักปรากฏในรูปแบบของการแสวงหายศ ตำแหน่ง รายได้ที่สูง งานที่มีความท้าทาย และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การสมัครสอบราชการจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม

5. เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้อย่างชัดเจนว่าคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ความต้องการในขั้นนี้มักเกี่ยวข้องกับแรงบันดาลใจ หรือ *Passion* ที่เกิดขึ้นจากจิตใจมากกว่าความต้องการด้านวัตถุที่จับต้องได้ ซึ่งในบางกรณี การตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพ เช่น การสมัครสอบราชการ ก็อาจเป็นหนทางหนึ่งที่บุคคลใช้ในการเติมเต็มความต้องการในขั้นนี้ เพื่อให้ได้ทำงานที่มีคุณค่า สร้างประโยชน์ต่อสังคม และพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและการยอมรับ การได้รับการยกย่องนับถือ ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง ซึ่งแต่ละระดับมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอม

แรงจูงใจและทิศทางการดำเนินชีวิตของบุคคล รวมถึงการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม การสมัครสอบเข้ารับราชการจึงอาจเกิดขึ้นจากการรับรู้วาระบบราชการสามารถตอบโจทย์ความต้องการเหล่านี้ได้ เช่น การให้ความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการที่ดี โอกาสในการยอมรับทางสังคม และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อบุคคลสามารถเติมเต็มความต้องการของตนเองผ่านการทำงานในระบบราชการ ก็อาจเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในบทบาทหน้าที่ และเกิดการรับรู้ในเชิงบวกต่อความสำเร็จของระบบราชการ เช่น ความมีประสิทธิภาพ การให้บริการที่ดี และภาพลักษณ์ขององค์กรภาครัฐที่มีความยั่งยืน

2.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างใน ญาณิศา จันทรพุม, 2566) ได้พัฒนา ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ซึ่งถือเป็นการปรับปรุงและต่อยอดจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์มีความยืดหยุ่นและสะท้อนความเป็นจริงของพฤติกรรมมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นเสมอไป และสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้มากกว่าหนึ่งระดับในช่วงเวลาเดียวกัน โดยจำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล ตลอดจนค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็น ความต้องการในหมวดหมู่นี้มีความสอดคล้องกับความต้องการทางสรีรวิทยาและบางส่วนของความต้องการความมั่นคงตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างปฏิสัมพันธ์ การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลอื่น ทั้งในบริบททางสังคมและภายในองค์กร ความต้องการด้านความสัมพันธ์ครอบคลุมตั้งแต่ความรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์ ไปจนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ และการมีชื่อเสียงในกลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้อง องค์กรประกอบเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกับความต้องการด้านความมั่นคง ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการด้านเกียรติยศในทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเพื่อการเติบโต (Growth Needs: G) หมายถึง ความต้องการเพื่อการเติบโตสะท้อนถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเอง

อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทางวิชาชีพ การแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการในกลุ่มนี้มีความใกล้เคียงกับระดับสูงสุดของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ นั่นคือ ความต้องการด้านเกียรติยศ (Esteem) และความต้องการในการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization)

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสามประเภท ได้แก่ ความต้องการด้านการดำรงชีพ (Existence) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) และความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth) ซึ่งแต่ละประเภทสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นอย่างเคร่งครัด ทั้งยังเปิดโอกาสให้เกิดการย้อนกลับของแรงจูงใจในกรณีที่ความต้องการในระดับสูงไม่สามารถตอบสนองได้ บุคคลอาจกลับมาให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับต่ำกว่า เพื่อรักษาความสมดุลทางจิตใจ ทฤษฎี ERG จึงสามารถอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ในสถานการณ์จริงได้อย่างยืดหยุ่น โดยเฉพาะในการเลือกเส้นทางอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความสัมพันธ์ทางสังคม และโอกาสในการเติบโต เช่น งานในระบบราชการ ซึ่งมีคุณลักษณะตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้พร้อมกัน จึงนับเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมในการทำความเข้าใจแรงขับเคลื่อนของบุคคลที่ตัดสินใจเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีโครงสร้างมั่นคงและมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองควบคู่กับการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน ญาณิศา จันทรพุม, 2566) ได้นำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรออกเป็นสองหมวดหมู่หลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีลักษณะบทบาทและผลกระทบที่แตกต่างกันต่อพฤติกรรมและการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กร

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงโดยตรงกับเนื้อหาสาระของภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกลุ่มนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมุ่งมั่น แรงขับเคลื่อนภายใน และทัศนคติเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่จัดอยู่ในหมวดหมู่นี้ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการดำเนินงาน (Achievement) ความสามารถของบุคลากรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) การที่บุคลากรได้รับการชื่นชมหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากองค์กร ซึ่งอาจแสดงออกผ่านคำกล่าวชมเชย การให้กำลังใจ หรือการมอบสัญลักษณ์แห่งการยกย่อง

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) ความน่าสนใจและท้าทายของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และทักษะอย่างเต็มศักยภาพ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับมอบหมายภาระงานที่มีความสำคัญ พร้อมด้วยอำนาจในการตัดสินใจ และความสามารถในการควบคุมผลลัพธ์ของงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความไว้วางใจที่องค์กรมีต่อบุคลากร

5. โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) การมีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาศักยภาพในมิติต่าง ๆ ผ่านการศึกษาอบรม การฝึกฝน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมโดยรวมของการทำงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะไม่ได้เป็นแรงจูงใจโดยตรง แต่หากมีการจัดการที่ไม่เหมาะสมหรือขาดแคลน ย่อมนำไปสู่การเกิดความไม่พึงพอใจในระดับสูงได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ทำหน้าที่เป็น "ปัจจัยพื้นฐาน" ที่มีความจำเป็นต่อการรักษาสถานะการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยหลักในกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) ระดับรายได้ที่เหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของบุคลากร

2. โอกาสในการเติบโตในอนาคต (Possibility of Growth) ความคาดหวังของบุคลากรต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนขั้น หรือการขยายขอบเขตความรับผิดชอบภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) คุณภาพความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศโดยรวมของการทำงาน

4. สถานภาพทางวิชาชีพ (Status) การได้รับการยอมรับในสถานภาพหรือบทบาทของตนในสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในบริบททางสังคมและองค์กร

5. รูปแบบการกำกับดูแล (Supervision) แนวทางการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม มีความชัดเจน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

6. นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร (Policy and Administration) โครงสร้างการบริหารงาน นโยบายองค์กร และกฎระเบียบที่มีความโปร่งใสและมีความยืดหยุ่นเหมาะสม

7. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน (Working Conditions) ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ รวมถึงปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ เช่น แสงสว่าง ระดับเสียง และอุณหภูมิ

8. คุณภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่น ความมั่นคงของครอบครัว และเวลาสำหรับการพักผ่อน

9. ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ความรู้สึกรับประกันของบุคลากรต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความต่อเนื่องในการประกอบอาชีพ

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจของบุคลากรไม่ได้มาจากปัจจัยชุดเดียวกัน ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเพียงช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจเท่านั้น หากขาดปัจจัยค้ำจุนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่การมีอยู่ของปัจจัยค้ำจุนเพียงพอไม่ได้แปลว่าบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ควบคู่ไปกับการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

กัลยา เขียวเปลื้อง (2563) อธิบายว่า “การรับรู้” เป็นกระบวนการที่สิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์ พัฒนาขึ้นเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผ่านการรับข้อมูลจากประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการสัมผัสสิ่งเร้า การประมวลผล และการแปลผลด้วยสมอง โดยอาศัยประสบการณ์เดิมหรือชุดข้อมูลที่สั่งสมมาในระบบความคิดของแต่ละบุคคล ผลลัพธ์ของการรับรู้จะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น ความคาดหวัง แรงจูงใจ บุคลิกภาพ การเรียนรู้ และสภาพร่างกาย หรือปัจจัยภายนอก เช่น ลักษณะของสิ่งเร้าและสิ่งแวดล้อมรอบตัว การรับรู้ของบุคคลจึงเป็นกระบวนการตีความซึ่งมีความเฉพาะตัว ซึ่งการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ก็สามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดการรับรู้ในสามประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. การรับรู้ผลลัพธ์ของระบบราชการ หมายถึง ความเชื่อของผู้สนใจสมัครว่าระบบราชการมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการทำงานและความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวกหากผลลัพธ์ที่คาดหวังสอดคล้องกับภาพที่รับรู้

2. การรับรู้ถึงความง่ายในการเข้าถึงหรือเข้าร่วมระบบราชการ เช่น ความเข้าใจในขั้นตอนการสอบ ความโปร่งใส ความยุติธรรม หรือการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการสอบราชการ ซึ่งหากรับรู้ว่าการเข้าถึงง่ายก็จะมีแรงจูงใจสูงขึ้น

3. ทัศนคติที่เกิดจากประสบการณ์ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ตรงหรือผ่านบุคคลใกล้ชิด หากผู้สนใจสมัครเคยมีประสบการณ์ที่ดีหรือเห็นว่าการสอบราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ทัศนคติในเชิงบวกต่อระบบราชการ และมองว่าเป็นระบบที่ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในมุมมองของผู้สนใจสมัครสอบ จึงไม่ใช่เพียงการรับรู้จากข้อมูลภายนอกเท่านั้น แต่ยังเป็นผลลัพธ์จากการประมวลผลภายในที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ทัศนคติ และประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจหรือการตัดสินใจสมัครเข้าสอบราชการอย่างมีนัยสำคัญ

ทฤษฎีการรับรู้ หรือ Perception Theory เป็นทฤษฎีที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ โดยมีเป้าหมายเพื่ออธิบายกระบวนการที่บุคคลรับรู้สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อม แล้วนำมาประมวลผลและแปลความหมายโดยผ่านกรอบประสบการณ์เดิม ความคาดหวัง และทัศนคติของตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้ได้ไม่เท่ากัน เพราะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยนักจิตวิทยา Ulric Neisser (1976, as cited in McLeod, 2018) ได้นำเสนอแนวคิด “วงจรการรับรู้” (Perceptual Cycle) ที่อธิบายกระบวนการรับรู้ว่าเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้า ผ่านระบบประสาทสัมผัส แล้วตีความตามกรอบความคิดเดิม และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่

กระบวนการรับรู้นี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. สิ่งเร้า (Stimulus) เช่น สถานการณ์ ข่าวสาร สภาพแวดล้อม หรือข้อมูลเกี่ยวกับระบบราชการที่ผู้สนใจสมัครสอบได้รับ

2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) ที่จะทำหน้าที่รับสิ่งเร้า นั้น เช่น การมองเห็น การได้ยิน หรือการอ่านประกาศ/สื่อประชาสัมพันธ์

3. การแปลผล (Interpretation) ซึ่งเป็นการแปลความหมายจากสิ่งที่รับรู้โดยใช้ประสบการณ์เดิม ความเชื่อ และทัศนคติ

4. การตอบสนอง (Response) ซึ่งอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ความตั้งใจ หรือแรงจูงใจในการสมัครสอบราชการ

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้สามารถช่วยอธิบายความแตกต่างของแรงจูงใจในกลุ่มผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการได้อย่างชัดเจน โดยมองว่าการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อระบบราชการนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยหลากหลาย เช่น ประสบการณ์ในอดีต ทศนคติส่วนบุคคล ความคาดหวัง แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ และแรงจูงใจภายในที่หล่อหลอมมุมมองต่อองค์กรรัฐ ผู้ที่รับรู้วาระบบราชการมีลักษณะที่มั่นคง มีความก้าวหน้า โปร่งใส และมีประสิทธิภาพในการทำงาน มักจะเกิดแรงจูงใจในเชิงบวกและมีแนวโน้มที่จะต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ ขณะที่บุคคลที่รับรู้วาระบบราชการเต็มไปด้วยข้อจำกัด เช่น ความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น หรือมีระบบอาวุโสที่เข้มงวด อาจไม่รู้สึกรักงานหรือเห็นว่าไม่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของตนเอง ส่งผลให้แรงจูงใจในการสมัครสอบลดลง การรับรู้ในลักษณะนี้จึงส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลต่อระบบราชการ

4. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็ของระบบราชการ

ศศิธ คำนึ่ง (2563) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ โดยอธิบายว่าระบบราชการถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการและการปกครองประเทศ อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารประเทศหรือผู้ปกครองกับประชาชนผู้ถูกปกครอง โดยคำว่าระบบราชการมีรากศัพท์มาจากคำว่า Bureaucracy ซึ่ง แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักเศรษฐศาสตร์การเมืองและนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ให้คำอธิบายโดยแยกเป็นสองส่วนคือ “Bureau” ซึ่งมาจากภาษาฝรั่งเศส หมายถึง โต๊ะทำงาน สำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐ และ “Cracy” ที่มาจากภาษากรีก หมายถึง การปกครองหรือการใช้อำนาจ (Weber, 1922) เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันจึงหมายถึง การปกครองในสำนักงานหรืออำนาจของหน่วยงานรัฐ

เวเบอร์ได้ให้คำนิยามคำว่าระบบราชการไว้ในหลายมิติ ได้แก่ การบริหารงานของรัฐที่ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบและแบบแผน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ และลักษณะการบริหารที่เน้นการใช้อำนาจ (อ้างใน จุมพล นิยมพานิช, 2548, หน้า 45-46)

ภรณ์ชฎา โสมเขียว (2564) ได้นำเสนอแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1947) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นผู้วางรากฐานทางทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์การขนาดใหญ่ผ่านระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเวเบอร์ได้เสนอรูปแบบของ “องค์การในอุดมคติ” (Ideal-type Bureaucracy) ที่มุ่งเน้นการจัดระเบียบอย่างมีแบบแผน และมีประสิทธิภาพสูง โดย

องค์การประเภทนี้มักมีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน และต้องดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นธรรม และลดอคติส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน เวเบอร์ได้สรุปลักษณะสำคัญของระบบราชการไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) องค์การมีโครงสร้างการบริหารที่จัดเป็นลำดับชั้นจากบนลงล่าง ลักษณะคล้ายรูปพีระมิด โดยผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจควบคุมและออกคำสั่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับชั้นล่างลงมาอย่างเป็นระบบ

2. การแบ่งงานตามหน้าที่ (Division of Labour) มีการจัดสรรงานตามความถนัดและความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากร เพื่อให้แต่ละตำแหน่งมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ

3. ความเป็นทางการและไม่ยึดติดกับบุคคล (Impersonality) การติดต่อสัมพันธ์ในองค์การควรอยู่ในรูปแบบทางการ โดยยึดหลักเหตุผลและระบบงาน มากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4. กฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นมาตรฐาน (Rules and Regulations) ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ระบบอาชีพและความก้าวหน้า (Career Service) การทำงานในระบบราชการถือเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานตามผลงานและความสามารถ

6. การแยกทรัพย์สินและผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากองค์การ (Separation of the Property and Affairs) บุคลากรในองค์การต้องแยกแยะทรัพย์สินส่วนบุคคลและทรัพย์สินขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินงาน

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดระบบราชการในอุดมคติของแมกซ์ เวเบอร์ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ เช่น ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การแบ่งงานตามหน้าที่ ความเป็นทางการ กฎระเบียบที่ชัดเจน ระบบอาชีพ และการแยกผลประโยชน์ส่วนบุคคลออกจากองค์การ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลภายนอกที่มีต่อระบบราชการในฐานะกลไกที่มีความเป็นระเบียบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการรับรู้ว่าการบริหารมีลักษณะตรงตามแนวคิดดังกล่าว ก็จะเกิดแรงจูงใจในเชิงบวก โดยเฉพาะในด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า และความเท่าเทียมในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากการรับรู้ของบุคคลสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบ เช่น ความล่าช้า ความไม่โปร่งใส หรือความไร้ประสิทธิภาพ ก็จะทำให้แรงจูงใจลดลง ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการประมวลคุณลักษณะของระบบราชการในมุมมองของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าสอบราชการอย่างมีนัยสำคัญ

5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสมัครสอบราชการ

5.1 ประเภทของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2566) ได้ให้ข้อมูลว่า ข้าราชการในประเทศไทยแบ่งออกเป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎหมายที่กำหนดการบรรจุและแต่งตั้ง โดยทั่วไปข้าราชการแบ่งออกเป็น 5 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการพลเรือนเป็นกลุ่มข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานราชการทั่วไปในสังกัด กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

- ข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำงานในหน่วยงานราชการทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการเฉพาะทาง เช่น การบริหาร การจัดการ งานนโยบาย เป็นต้น

- ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ กฎหมาย สาธารณสุข ฯลฯ ซึ่งทำงานวิจัยหรือให้คำปรึกษาเชิงวิชาการในเรื่องที่เฉพาะเจาะจง

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการประเภทนี้ทำงานในสถาบันการศึกษา โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ข้าราชการครูมีบทบาทในด้านการสอนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา

- ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา
- ข้าราชการในสถาบันการศึกษาสูง เช่น มหาวิทยาลัย

3. ข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหารเป็นบุคลากรที่ทำงานในกองทัพ ซึ่งรวมถึงทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ ข้าราชการทหารมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของประเทศและการป้องกันภัยคุกคามทางทหาร

- ทหารประจำการ
- ทหารกองหนุน (บางกรณี)

4. ข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจทำงานในหน่วยงานตำรวจ มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการบังคับใช้กฎหมาย

- ตำรวจที่ทำงานในสถานีตำรวจต่าง ๆ
- ตำรวจเฉพาะทาง เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจจราจร

5. ข้าราชการฝ่ายตุลาการและอัยการ

ข้าราชการในฝ่ายนี้ทำงานในกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดีและการรักษาความยุติธรรมในสังคม

- ข้าราชการฝ่ายตุลาการ เป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาและตัดสินคดีในศาล
- ข้าราชการฝ่ายอัยการ ทำหน้าที่ในการดำเนินคดีในฐานะตัวแทนของรัฐในการฟ้องร้องคดี

6. ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ (บางหน่วยงาน)

ข้าราชการรัฐวิสาหกิจอาจถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มนี้ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ แม้รัฐวิสาหกิจจะเป็นองค์กรที่มีลักษณะกึ่งเอกชนก็ตาม แต่บุคลากรบางตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจยังคงได้รับการปฏิบัติในฐานะข้าราชการ เช่น การทำงานในรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน การคมนาคม เป็นต้น

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครสอบราชการ

การสมัครสอบเข้ารับราชการเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานของรัฐตามตำแหน่งที่กำหนด ซึ่งได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากถือเป็นช่องทางหลักในการเข้าสู่การประกอบอาชีพข้าราชการอย่างเป็นทางการ โดยทั่วไป การสอบราชการแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามหน่วยงานที่รับผิดชอบการคัดเลือกบุคลากร (สำนักงาน ก.พ., 2566)

1. ประเภทการสอบข้าราชการ

- ภาค ก (การทดสอบความรู้ทั่วไป) เป็นการสอบที่ทดสอบความรู้พื้นฐาน เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ความรู้ทั่วไป ความสามารถทางการวิเคราะห์ และกฎหมายเบื้องต้น การสอบภาค ก เป็นข้อสอบที่หลายหน่วยงานใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้เบื้องต้นสำหรับผู้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ
- ภาค ข (การสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง) ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่สมัคร โดยจะทดสอบความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานบริหาร งานวิชาการ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง

- ภาค ค (การสัมภาษณ์) เป็นการประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครในแง่บุคลิกภาพ ความสามารถในการสื่อสาร และทัศนคติต่อการทำงานในภาครัฐ

2. ขั้นตอนการสมัครสอบ

1. ค้นหาตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ข้อมูลการสอบข้าราชการสามารถหาได้จากเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการที่สนใจ หรือจากเว็บไซต์ที่รวบรวมข้อมูลการสอบราชการ เช่น เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. (<https://job.ocsc.go.th>)

2. ตรวจสอบคุณสมบัติ ก่อนสมัครควรตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองให้ตรงกับเงื่อนไขของตำแหน่งที่เปิดรับ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็น

3. การสมัครสอบ การสมัครสอบมักทำผ่านระบบออนไลน์ ผู้สมัครต้องกรอกข้อมูลส่วนตัวและอัปโหลดเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น บัตรประชาชน วุฒิการศึกษา รวมถึงหลักฐานอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด

4. ชำระค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ หลังจากกรอกข้อมูลและยืนยันการสมัคร ผู้สมัครจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการสมัครตามที่กำหนด โดยชำระผ่านธนาคารหรือระบบออนไลน์ที่หน่วยงานระบุ

3. คุณสมบัติผู้สมัคร

- อายุ ส่วนใหญ่หน่วยงานราชการจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการสมัครที่ 18 ปี และสูงสุดที่ 35 ปี แต่บางตำแหน่งอาจมีการกำหนดอายุที่แตกต่างกัน

- วุฒิการศึกษา ผู้สมัครต้องมีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับ เช่น ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ

- คุณสมบัติอื่น ๆ บางตำแหน่งอาจต้องการคุณสมบัติเฉพาะ เช่น ทักษะทางภาษา การผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง หรือมีใบรับรองทางวิชาชีพ

4. การเตรียมตัวสอบ

- การอ่านหนังสือและฝึกทำข้อสอบ การเตรียมตัวสอบภาค ก และภาค ข มักต้องใช้เวลาในการอ่านหนังสือ ฝึกทำข้อสอบเก่าๆ เพื่อความเข้าใจในรูปแบบข้อสอบและเพิ่มความพร้อม

- การเข้ารับการติวหรือการอบรม บางคนเลือกที่จะเข้าเรียนในคอร์สติวสอบข้าราชการเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำคะแนนสูง

- การฝึกทักษะการสัมภาษณ์ การเตรียมตัวสำหรับภาค ค เป็นการฝึกการตอบคำถามและพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้สามารถนำเสนอตัวเองได้ดีในกระบวนการสัมภาษณ์

5. ระยะเวลาประกาศผลและขั้นตอนหลังสอบผ่าน

- ประกาศผลสอบ หน่วยงานราชการจะแจ้งผลสอบทั้งภาค ก ภาค ข และภาค ค ทางเว็บไซต์ที่ใช้สมัคร หรือส่งประกาศทางอีเมล

- ขั้นตอนหลังสอบผ่าน ผู้ที่สอบผ่านจะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบเอกสารทดสอบสุขภาพ หรือฝึกอบรม (ถ้ามี) ก่อนที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่ง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชภัทร มีจิตร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมีผลในระดับสูงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการกระจายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน การส่งต่อข้อมูล และการประมวลผลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงเสนอให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกับปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kurt Lewin เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เน้นการละลายพฤติกรรมเดิม การเปลี่ยนแปลง และการทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่ ซึ่งทั้งหมดล้วนมีจุดเริ่มต้นจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการธำรงรักษาพนักงานในระบบราชการอย่างยั่งยืน

วิศรุต โสมนัส (2563) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจ และปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางจำนวน 318 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีระดับการตัดสินใจเข้ารับราชการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญคือสถานภาพสมรส โดยผู้ที่แต่งงานแล้วมีแนวโน้มตัดสินใจเข้ารับราชการมากกว่าผู้ที่ยังโสด ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ

เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ และอาชีพของบิดามารดา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านค่านิยม ทักษะชีวิตที่มีต่ออาชีพ และเงินเดือนกับสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ขณะที่ด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจเข้ารับราชการมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงค่านิยมส่วนบุคคลและการรับรู้ถึงความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนสรรหาบุคลากรของหน่วยงานราชการในอนาคต

ภรณ์ชูดา โสมเขียว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยมุ่งศึกษาสภาพการณ์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักในองค์กรจำนวน 16 คน ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลกกโกมีการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายอาชีพ แต่ยังขาดกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการรองรับระบบราชการยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการส่งเสริมการใช้ภาษาสากล ขณะเดียวกัน มีการจัดการความรู้ภายในเพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 แต่ยังขาดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบต่อเนื่องในองค์กร ด้านแนวทางการพัฒนา พบว่าควรจัดระบบการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนทักษะจำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะ IT ทักษะการปรับตัว และทักษะภาษาอังกฤษ รวมถึงการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเปิดรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ภาครัฐท้องถิ่นต้องปรับแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของระบบราชการยุคใหม่

สโรชา พุสดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับแรงจูงใจของข้าราชการในสำนักงานเขตลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการจำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เช่น Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความมั่นคงในงาน สำหรับปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหาร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ยังพบว่าข้าราชการเพศหญิงและผู้ที่มิมีสถานภาพสมรสมี

แรงจูงใจในการเข้ารับราชการสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยชี้ว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจในทุกมิติ โดยเฉพาะกับกลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อย รายได้น้อย หรืออยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อย เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติและแรงจูงใจ รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ แรงจูงใจ และการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523–2543 ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ จำนวน 325 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกลุ่ม Generation Y มีทัศนคติต่อระบบราชการในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิต การมีสวัสดิการที่ดี และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่วนแรงจูงใจในการเข้าทำงานในระบบราชการอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความมั่นคง การได้รับการยอมรับ และความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการตัดสินใจเข้ารับราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ทัศนคติยังไม่แสดงความสัมพันธ์อย่างชัดเจน งานวิจัยนี้เสนอว่า ควรมีการสื่อสารคุณค่าและภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ตรงกับความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ ควบคู่กับการส่งเสริมแรงจูงใจในเชิงบวกเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรกลุ่ม Generation Y ให้อยู่ในระบบราชการอย่างยั่งยืน

ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับข้าราชการจำนวน 11 ราย เพื่อศึกษาทั้งแรงจูงใจ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีหลายประการ ได้แก่ การมีสังคมในที่ทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความมั่นคงและเกียรติของอาชีพ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนปัญหาในการทำงานพบว่ามีความซ้ำซาก ไม่หลากหลาย ขาดการหมุนเวียนงาน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ขาดความร่วมมือ ทัศนคติไม่สอดคล้องกัน รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้า โดยมีแนวทางแก้ไข อาทิ การปรับทัศนคติ ส่งเสริมการหมุนเวียนงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ดี มอบหมายงานอย่างเป็น

ธรรม และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้ งานวิจัยยังเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็น การให้รางวัลที่เป็นธรรม และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอาชีพข้าราชการ ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม

ไพพันธุ์ พุ่มพวง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 322 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านการได้รับความก้าวหน้าในงานด้านการยอมรับในผลงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การบริหารจัดการที่เอื้อต่อความก้าวหน้า ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยชี้ว่า ควรส่งเสริมระบบแรงจูงใจที่หลากหลาย ทั้งในเชิงวัตถุและจิตใจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการในระยะยาว

สุชา เกียรติเทอดหล้า และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์: บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการธำรงรักษาพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์กรเอกชนจำนวน 450 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในด้านกายภาพ สังคม และจิตใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อการธำรงรักษาพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความสามารถในการรักษาคนเก่ง และการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความสุขของพนักงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความอยู่รอดของบุคลากรในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้านเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนของกำลังคนในระยะยาว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชากรกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังมีระเบียบวิธีการศึกษาต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการ ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรจากการคำนวณตามการประมาณค่าสัดส่วนประชากร (Sample Size Estimate a Population Proportion) ในกรณีที่ประชากรมีจำนวนมากและไม่ทราบค่าที่แน่นอนของประชากร คำนวณได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 385 คน โดยผู้วิจัยขอเพิ่มจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ในส่วนของการเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างให้ครบจำนวน 400 ชุด จึงกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณ Zikmund (2000) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาด (จำนวน) ของกลุ่มตัวอย่าง z = ค่าที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $z = 1.96$ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใน
ที่นี้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 มีค่า 0.05 p = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยจะสุ่ม โดย p ต้องกำหนด
ไม่ต่ำกว่า 50% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงจะอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ q = $1 - p$

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{1.96^2 (0.05)(0.05)}{(0.05^2)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)}{(0.0025)}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 4%
เท่ากับ 15 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างโดย
เลือกเก็บเฉพาะประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครใจในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จนครบ 400
ชุดของประชากรทั่วไปที่สนใจสมัครสอบราชการที่จะให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่าน
ทางเครือข่ายออนไลน์ต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มใน Facebook จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสอบ ก.พ. ภาค
ก และกลุ่มแนวข้อสอบราชการ และกลุ่มใน LINE Openchat จำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเตรียม
สอบ ก.พ. 2567, กลุ่มแนวข้อสอบหน่วยงานราชการ, กลุ่มสอบครู สอบท้องถิ่น ก.พ. ภาค ก/ข,
กลุ่มข่าวสมัครสอบราชการ, กลุ่มเตรียมสอบรับราชการ และกลุ่มเตรียมสอบข้าราชการทั่วประเทศ
รวมถึงกลุ่มใน LINE Group ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สนใจสมัครสอบราชการ โดยก่อนทำการ
เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามเพื่อเป็นการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening

Question) เพื่อเป็นการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended questions) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 1.1. ชาย
- 1.2. หญิง
- 1.3. อื่น ๆ โปรดระบุ...

ข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 2.1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
- 2.2. 21–25 ปี
- 2.3. 26–30 ปี
- 2.4. 31–35 ปี
- 2.5. 35 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3.2. ปริญญาตรี
- 3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 4.1. โสด
- 4.2. สมรส
- 4.3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 อาชีพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 5.1. ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ
- 5.2. พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- 5.3. พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน
- 5.4. อื่น ๆ โปรดระบุ ...

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

- 6.1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 6.2. 15,001–25,000 บาท
- 6.3. 25,001–35,000 บาท
- 6.4. มากกว่า 35,001 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีจำนวนคำถาม 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales หรือ Summated Scale) และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก
- ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการ

คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความระดับความคิดเห็นกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบราชการในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ โดยมีจำนวนคำถาม 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales หรือ Summated Scale) และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่พาดพิงด้วยมาก

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่พาดพิงด้วยมากที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความ ระดับความคิดเห็นกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมมาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบคล้อยด้านภาษาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับแก้เบื้องต้น
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms ผ่านใน Google Forms ซึ่งได้มีการชี้แจงให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามจากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ จำนวน 400 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้จากศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
2. การลงรหัส (Coding) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจะได้รับการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อให้สามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เมื่อข้อมูลถูกลงรหัสครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติที่เหมาะสม เพื่อทำการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้ในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงโดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจุดสนใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses testing) ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุดสนใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเป็นเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2558) โดยใช้สูตร

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{n}}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S. D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum \bar{x}^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2548)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ดังนี้

2.1.1 ใช้ค่า F-test กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) มีสูตร ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระได้แก่ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (คน)
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

2.1.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown- Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown- Forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544:280) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

Σy^2	แทน	ผลรวมคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
Σxy	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และ ชุด Y
N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กลยา วาณิชบัญชา.2544:280) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน เช่น X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เช่น X เพิ่ม Y จะ เพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และ มีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่ เป็นอิสระกัน สามารถแปลผลได้ตามตาราง (Hinkle, 1998, p. 118) ตามข้อมูลต่อไปนี้

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ความระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้

r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90–1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71–0.89	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.31–0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01–0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชากรกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)
p -value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจุ่งสมัครสอบราชการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุ่งใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะของจำนวน และค่าร้อยละดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	145	36.3
หญิง	246	61.5
อื่น ๆ	9	2.3
รวม	400	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	9	2.3
21-25 ปี	84	21.0
26-30 ปี	165	41.3
31-35 ปี	60	15.0
35 ปีขึ้นไป	82	20.5
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	11.8
ปริญญาตรี	289	72.3
สูงกว่าปริญญาตรี	64	16.0
รวม	400	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. สถานภาพ		
โสด	324	81.5
สมรส	63	15.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	2.8
รวม	400	100.0
5. อาชีพ		
ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ	224	56.0
พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	25	6.3
พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน	119	29.8
อื่นๆ	32	8.0
รวม	400	100.0
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	48	12.0
15,001–25,000 บาท/เดือน	220	55.0
25,001–35,000 บาท/เดือน	69	17.3
มากกว่า 35,001 บาท/เดือน	63	15.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และ เพศอื่น ๆ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาอายุ 31-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และอายุน้อยกว่า 21 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานเป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา เป็นพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมา เป็นอาชีพอื่น ๆ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และเป็นพนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท/เดือน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ 25,001-35,000 บาท/เดือน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมา คือ มากกว่า 35,001 บาท/เดือน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยกว่า 15,001 บาท/เดือน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงูใจสมัครสอบราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงูใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจสมัครสอบราชการ

ปัจจัยงูใจสมัครสอบ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.71	0.83	มาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	3.20	1.00	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.49	0.91	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.25	0.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.47	0.96	มาก
รวม	3.42	0.81	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจสมัครสอบราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 3.47 3.25 และ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.97	1.01	มาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.23	1.11	ปานกลาง
3. สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.92	1.01	มาก
รวม	3.71	0.83	มาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า			
4. โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของระบบราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.31	1.15	ปานกลาง
5. การเติบโตในสายงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.05	1.18	ปานกลาง
6. การได้รับโอกาสที่ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการงาน ราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.25	1.07	ปานกลาง
รวม	3.20	1.00	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตสังคม	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านลักษณะของงาน			
7. ลักษณะงานที่ชัดเจนและมีขอบเขตหน้าที่แน่นอน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.32	1.13	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.64	1.06	มาก
9. ลักษณะงานที่ทำหยาบความสามารถ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.51	1.09	มาก
รวม	3.49	0.91	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
10. บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.22	1.14	ปานกลาง
11. การจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.15	1.19	ปานกลาง
12. สถานที่ทำงานที่สะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.38	1.04	ปานกลาง
รวม	3.25	0.98	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตสังคม	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
13. ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.29	1.17	ปานกลาง
14. ความคาดหวังในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.69	0.99	มาก
15. วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ	3.42	1.14	มาก
รวม	3.47	0.96	มาก
ภาพรวมปัจจัยเชิงจิตสังคม	3.42	0.81	มาก

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีภาพรวมปัจจัยเชิงจิตสังคมสอบราชการที่ได้รับโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตสังคมสอบราชการโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตสังคมสอบราชการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.92 ตามลำดับ และข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตสังคมสอบราชการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของระบบราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ ข้อการได้รับโอกาสที่ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในงานราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อการเติบโตในสายงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 3.05 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อท่านลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ และข้อลักษณะงานที่ชัดเจนและมีขอบเขตหน้าที่แน่นอน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อสถานที่ทำงานที่สะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ ข้อบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อการจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.15 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อความคาดหวังในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.42 ตามลำดับ และข้อผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบของผู้สนใจ

สมัครสอบราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	3.37	0.95	ปานกลาง
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	3.33	0.99	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.49	0.92	มาก
รวม	3.40	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกเป็นรายด้าน

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร			
19.โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานราชการที่มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.51	1.03	มาก
20.การมอบหมายงานในหน่วยงานราชการที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.35	1.06	ปานกลาง
21.การประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานราชการที่ดำเนินการได้อย่างราบรื่น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.26	1.12	ปานกลาง
รวม	3.37	0.95	ปานกลาง
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล			
22.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.06	1.21	ปานกลาง
23.การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.47	1.11	มาก
24.ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.46	1.10	มาก
รวม	3.33	0.99	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม			
25.การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการอย่างเหมาะสม มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.36	1.11	ปานกลาง
26.ความพร้อมของหน่วยงานราชการในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.25	1.18	ปานกลาง
27.การใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานราชการที่ช่วยให้การให้บริการประชาชนรวดเร็วขึ้น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ	3.87	1.07	มาก
รวม	3.49	0.92	มาก
ภาพรวมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	3.40	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีภาพรวมการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานราชการที่มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือข้อการมอบหมายงานในหน่วยงานราชการที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ และข้อการประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานราชการที่ดำเนินการได้อย่างราบรื่น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.26 ตามลำดับ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ และข้อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.46 ตามลำดับ และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานราชการที่ช่วยให้การให้บริการประชาชนรวดเร็วขึ้น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือข้อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการอย่างเหมาะสม มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ และข้อความพร้อมของหน่วยงานราชการในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	0.170	2	397	0.844
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.743	2	397	0.476
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.933	2	397	0.394
รวม	0.059	2	397	0.942

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.844 0.476 และ 0.394 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.005	2	3.503	3.926	0.020
	ภายในกลุ่ม	354.185	397	0.892		
	รวม	361.190	399			
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.763	2	2.882	2.924	0.055
	ภายในกลุ่ม	391.230	397	0.985		
	รวม	396.993	399			
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.870	2	2.435	2.890	0.057
	ภายในกลุ่ม	334.436	397	0.842		
	รวม	339.306	399			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 8

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผล

ต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

เพศ				
	$\bar{x}$	ชาย	หญิง	อื่นๆ
ชาย	3.32	-	-0.204* (0.989)	-0.733* (0.324)
หญิง	3.43	-	-	-0.529 (0.321)
อื่นๆ	3.96	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย กับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่า p-value เท่ากับ 0.989 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย กับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย กับผู้ตอบแบบสอบถามเพศอื่นๆ มีค่า p-value เท่ากับ 0.324 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย กับผู้ตอบแบบสอบถามเพศ

อื่น ๆ มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	2.078	4	395	0.083
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	4.137	4	395	0.003
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.696	4	395	0.001
รวม	3.350	4	395	0.010

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 11

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.246	4	1.063	1.175	0.321
	ภายในกลุ่ม	356.944	395	0.904		
	รวม	361.190	399			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.321 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	3.617	2	62.427	0.033
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.897	2	80.967	0.024

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มี

ผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 12

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{x}$	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	อายุ 21-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 35 ปีขึ้นไป
		3.62	3.48	3.35	3.22	3.17
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.62	-	0.415 (0.999)	0.276 (0.820)	0.407 (0.607)	0.462 (0.342)
อายุ 21-25 ปี	3.48	-	-	0.130 (0.988)	0.262 (0.846)	0.317 (0.400)
อายุ 26-30 ปี	3.35	-	-	-	0.131 (0.995)	0.187 (0.754)
อายุ 31-35 ปี	3.22	-	-	-	-	0.556 (1.000)
อายุ 35 ปีขึ้นไป	3.17	-	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{x}$	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี				
		อายุ 21-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 35 ปีขึ้นไป	
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.81	-	0.331 (0.941)	0.306 (0.948)	0.393 (0.891)	0.335 (0.932)
อายุ 21-25 ปี	3.48	-	-	-0.025 (1.000)	0.869 (1.000)	0.030 (1.000)
อายุ 26-30 ปี	3.51	-	-	-	-0.087 (1.000)	-0.057 (1.000)
อายุ 31-35 ปี	3.42	-	-	-	-	0.057 (1.000)
อายุ 35 ปีขึ้นไป	3.48	-	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้
Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	5.976	2	397	0.003
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	4.954	2	397	0.007
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.068	2	397	0.018
รวม	5.617	2	397	0.004

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 15

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.07 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 15

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	1.957	2	144.329	0.145
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	1.026	2	149.546	0.361
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1.787	2	30.196	0.171

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.361 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.171 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานะภาพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานะภาพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานะภาพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานะภาพ โดยใช้ Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	3.321	2	397	0.037
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	3.344	2	397	0.128
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1.935	2	397	0.525
รวม	2.431	2	397	0.089

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มสถานะภาพแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ แสดงดังตาราง 17

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มสถานะภาพไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 18

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มสถานะภาพไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	1.186	2	37.747	0.317

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.455	2	0.228	0.228	0.796
	ภายในกลุ่ม	396.538	397	0.999		
	รวม	396.993	399			
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.983	2	0.491	0.577	0.562
	ภายในกลุ่ม	338.323	397	0.852		
	รวม	339.306	399			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามสถานะภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.796 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานะภาพที่แตกต่างกัน มีมีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.562 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานะภาพที่แตกต่างกัน มีมีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 อาชีพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อาชีพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อาชีพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอาชีพ โดยใช้ Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	1.999	3	396	0.114
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	1.127	3	396	0.338
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.274	3	396	0.844
รวม	0.458	3	396	0.712

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.114 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 20

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.338 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 20

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.844 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	19.012	3	6.337	7.334	<0.001
	ภายในกลุ่ม	342.178	396	0.864		
	รวม	361.190	399			
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	27.801	3	9.267	9.940	<0.001
	ภายในกลุ่ม	369.192	396	0.932		
	รวม	396.993	399			
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	16.537	3	5.512	6.763	<0.001
	ภายในกลุ่ม	322.769	396	0.815		
	รวม	339.306	399			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 21

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 22

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ	$\bar{x}$	ข้าราชการ พนักงาน/ ลูกจ้างของรัฐ	พนักงาน/ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	อื่นๆ
		3.53	3.59	3.04	3.61
ข้าราชการ	3.53	-	-0.098	0.446*	-0.126
พนักงาน/ลูกจ้างของ รัฐ			(0.993)	(<0.01)	(0.948)
พนักงาน/ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	3.59	-	-	0.545*	-0.028
				(0.026)	(1.000)
พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	3.04	-	-	-	-0.572*
					(0.003)
อื่นๆ	3.61	-	-	-	-

** $p<0.01$, * $p<0.05$

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพอื่น ๆ มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ		ข้าราชการ พนักงาน/ ลูกจ้างของรัฐ	พนักงาน/ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	อื่นๆ
	$\bar{x}$	3.50	3.63	2.93	3.34
ข้าราชการ	3.50	-	-0.122	0.572*	-0.161
พนักงาน/ลูกจ้าง ของรัฐ			(0.981)	(<0.001)	(0.950)
พนักงาน/ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	3.63	-	-	0.694*	0.283
				(0.004)	(0.815)
พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	2.93	-	-	-	-0.411
					(0.239)
อื่นๆ	3.34	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จ
ของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบ
แบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า
0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบ
แบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพ
พนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ		ข้าราชการ	พนักงาน/ลูกจ้าง ของรัฐ	พนักงาน/ลูกจ้าง ของรัฐวิสาหกิจ	พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	อื่นๆ
	$\bar{x}$	3.62	3.63	3.18	3.63	
ข้าราชการ	3.62	-	-0.005	0.443*	-0.013	
พนักงาน/ลูกจ้าง ของรัฐ			(1.00)	(<0.001)	(1.000)	
พนักงาน/ลูกจ้าง ของรัฐวิสาหกิจ	3.63	-	-	0.448*	-0.009	
				(0.190)	(1.000)	
พนักงาน/ลูกจ้าง องค์กรเอกชน	3.18	-	-	-	-0.456	
					(0.089)	
อื่นๆ	3.63	-	-	-	-	

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบ

แบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีค่า p-value เท่ากับ 0.0190 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ กับผู้ตอบแบบสอบถามอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากความแปรปรวน ของข้อมูลไม่แตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 95%

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	Levene's test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	1.037	3	396	0.376
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.716	3	396	0.543
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.525	3	396	0.057
รวม	0.980	3	396	0.402

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.376 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 25

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ 0.543 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 25

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ สมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.577	3	2.859	3.211	0.023
	ภายในกลุ่ม	352.613	396	0.890		
	รวม	361.190	399			
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	25.331	3	8.444	8.997	<0.001
	ภายในกลุ่ม	371.662	396	0.939		
	รวม	396.993	399			
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.182	3	4.061	4.916	0.002
	ภายในกลุ่ม	327.124	396	0.826		
	รวม	339.306	399			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 26

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 27

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	มากกว่า 30,001 บาท/เดือน
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	3.66	-	0.033 (1.000)	0.339 (0.197)	0.448 (0.063)
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.40	-	-	0.306 (0.112)	0.415* (0.031)
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.32	-	-	-	0.109 (0.990)
มากกว่า 30,001 บาท/เดือน	3.11	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	มากกว่า 30,001 บาท/เดือน
	$\bar{x}$	3.55	3.46	3.26	2.78
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	3.55	-	0.895 (0.096)	0.299 (0.482)	0.772* (<0.001)
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.46	-	-	0.202 (0.631)	0.676* (<0.001)
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.26	-	-	-	0.472 (0.059)
มากกว่า 30,001 บาท/เดือน	2.78	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อาชีพ	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	มากกว่า 30,001 บาท/เดือน
		3.64	3.61	3.30	3.19
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	3.64	-	0.828 (1.000)	0.339 (0.197)	0.448 (0.063)
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.61	-	-	0.306 (0.112)	0.415* (0.031)
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.30	-	-	-	0.109 (0.990)
มากกว่า 30,001 บาท/เดือน	3.19	-	-	-	-

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท/เดือน มีการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรณาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรณาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรณาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรณาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.515**	0.001	ปานกลาง
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	0.700**	0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.748**	0.001	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.751**	0.001	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.788**	0.001	สูง
รวม	0.813**	0.001	สูง

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.813 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการ

5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.700 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้า ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะของงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.748 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของข้าราชการด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.751 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.788 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตสังคมของการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับสมมติฐานการความสำเร็จของระบบราชการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสมมติฐานการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยเชิงสมมติฐานการ	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ		ระดับความสัมพันธ์
	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล		
	r	p -value	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.502**	0.001	ปานกลาง
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	0.759**	0.001	สูง
ด้านลักษณะของงาน	0.742**	0.001	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.792**	0.001	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.792**	0.001	สูง
รวม	0.834**	0.001	สูง

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.834 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.502 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.759 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรดา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความก้าวหน้า ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะของงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.742 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.792 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.792 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยเชิงจิตสังคม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตสังคม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตสังคม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมขอประชากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ปัจจัยเชิงจิตสังคมขอประชากร	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ		ระดับ ความสัมพันธ์
	ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม		
	r	p-value	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.449**	0.001	ปานกลาง
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	0.611**	0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.666**	0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.675**	0.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	0.663**	0.001	ปานกลาง
รวม	0.712**	0.001	สูง

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตสังคมขอประชากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมขอประชากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.712 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่าเมื่อผู้ที่สนใจสมัครขอประชากรมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมขอประชากร 5 ด้าน ได้แก่

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.449 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.611 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้า ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะของงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.666 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของระบบราชการด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.675 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตสังคมของการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.663 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมของการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้ที่มีแนวโน้มตัดสินใจสมัครสอบราชการ ดังนี้

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้ที่มีแนวโน้มตัดสินใจสมัครสอบราชการ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ			สถิติที่ใช้
	ด้านโครงสร้างและ การจัดการองค์กร	ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ด้าน เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	
เพศ	×	×	×	One-Way ANOVA
อายุ	×	×	×	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	×	×	×	One-Way ANOVA
สถานภาพสมรส	×	×	×	One-Way ANOVA
อาชีพ	✓	✓	✓	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	✓	✓	One-Way ANOVA

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนี้

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยเชิงสมมติฐาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

สมมติฐานการวิจัย	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร	
	สถิติที่ใช้	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านลักษณะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมที่ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานการวิจัย	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
	สถิติที่ใช้	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านลักษณะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยเชิงใ้สมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย	การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	
	สถิติที่ใช้	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านลักษณะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชาชนกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชาชนของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชาชนกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้สนใจสมัครสอบราชการ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผู้สนใจสมัครสอบราชการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนการสรรหาบุคลากรให้ตรงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตสังคมในการสมัครสอบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการต่อความสำเร็จของระบบราชการ
4. ผู้บริหารองค์กรภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตสังคมของประชาชน การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ และข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการสรรหาและรักษานักวิชาการภาครัฐได้อย่างเหมาะสมในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 เพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และเพศอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26–30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือช่วงอายุระหว่าง 21–25 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 อายุ ช่วงอายุระหว่าง 35 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ช่วงอายุระหว่าง 31–35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.0 และช่วงอายุ น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อะดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคืออาชีพพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรเอกชน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ รองลงมาคือ ข้อสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการในระดับมาก และข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตสังคมประกอบรายการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อโอกาสในการเลื่อน

ขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งของระบบราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ รองลงมาคือ ข้อการได้รับโอกาสที่ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการงานราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อการเติบโตในสายงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ รองลงมาคือ ข้อลักษณะงานที่ทำหายความสามารถ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการในระดับมาก และข้อลักษณะงานที่ชัดเจนและมีขอบเขตหน้าที่แน่นอน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อสถานที่ทำงานที่สะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ รองลงมาคือ ข้อบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ และข้อการจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความคาดหวังในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ รองลงมาคือ ข้อวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการในระดับมาก และข้อผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านเห็นว่าโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานราชการที่มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อการมอบหมายงานในหน่วยงานราชการที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ และข้อการประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานราชการที่ดำเนินการได้อย่างราบรื่น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านคิดว่าการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ รองลงมาคือ ข้อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในระดับมาก และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานราชการที่ช่วยให้การให้บริการประชาชนรวดเร็วขึ้น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการอย่างเหมาะสม มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ และข้อความพร้อมของหน่วยงานราชการในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในระดับปานกลาง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรพการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรที่สนใจสมัครสอบราชการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 ส่วนมากมีอาชีพข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ ที่แตกต่างกัน

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันในระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนถึงมุมมองบริบททางสังคม หรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มเพศต่อการรับรู้และประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ ปัจจัยด้านเพศจึงอาจมีอิทธิพลต่อวิถีคิดและทัศนคติที่แต่ละกลุ่มมีต่อระบบราชการ ทั้งนี้ ความหลากหลายทางเพศในสังคมปัจจุบันอาจทำให้แต่ละกลุ่มเข้าถึงข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์และประสิทธิภาพของระบบราชการในมิติที่ไม่เหมือนกัน

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันในระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งอาจสะท้อนถึงมุมมอง ประสบการณ์ หรือช่วงวัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการ ปัจจัยด้านอายุจึงอาจมีบทบาทต่อการรอบการคิด ความคาดหวัง และทัศนคติของแต่ละกลุ่มต่อระบบราชการ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กลุ่มอายุน้อยอาจให้ความสำคัญกับความคล่องตัวและความทันสมัยของระบบราชการมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ความหลากหลายของช่วงวัยในสังคมจึงอาจส่งผลต่อการเข้าถึงและตีความข้อมูลของภาครัฐที่แตกต่างกัน และนำไปสู่ระดับความคิดเห็นที่หลากหลายต่อความสำเร็จของระบบราชการในด้านต่าง ๆ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งแสดงว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มที่จะรับรู้และประเมินภาพรวมของระบบราชการในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากมีโอกาสเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการของภาครัฐได้อย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในบริบทปัจจุบันที่การสื่อสารภาครัฐมีความแพร่หลายและเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น จึงทำให้อุณหภูมิการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่สร้างความแตกต่างในด้านการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันในระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่าความหลากหลายด้านสถานภาพ เช่น โสด สมรส หรือหย่าร้าง ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้หรือประเมินประสิทธิภาพของระบบราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าถึงบริการหรือข้อมูลข่าวสารของภาครัฐในปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงโดยไม่จำกัดสถานภาพส่วนบุคคล ทำให้ผู้คนไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดต่างมีโอกาสสัมผัสหรือรับรู้ภาพรวมของการดำเนินงานของหน่วยงานราชการในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันในระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการทั้งในด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งอาจสะท้อนถึงประสบการณ์ ความใกล้ชิด หรือบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มอาชีพที่มีต่อระบบราชการ โดยเฉพาะกลุ่มที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐมักรับรู้ระบบราชการในแง่บวกมากกว่ากลุ่มที่ทำงานภาคเอกชนที่อาจมีมุมมองในเชิงเปรียบเทียบหรือคาดหวังประสิทธิภาพในระดับสูงกว่า ความแตกต่างในลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละอาชีพจึงมีส่วนทำให้เกิดทัศนคติที่หลากหลายต่อความสำเร็จของระบบราชการ และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการทั้งในด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท/เดือน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท/เดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งสามด้าน โดยเฉพาะในด้านบริหาร

ทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ และ 0.031 ตามลำดับ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางยังมองเห็นบทบาทหรือประสิทธิภาพบางประการของระบบราชการในเชิงบวก ขณะที่กลุ่มที่มีรายได้สูงอาจมีมาตรฐานหรือความคาดหวังที่มากกว่า ทำให้การรับรู้ต่อความสำเร็จของระบบราชการลดลง ทั้งนี้ ความแตกต่างของรายได้จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ต่อระบบราชการ และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมครอบงำ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยเชิงจิตสังคมครอบงำ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตสังคมครอบงำด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลรับรู้ถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่เพียงพอ ก็ย่อมมีทัศนคติหรือการรับรู้เชิงบวกต่อระบบราชการที่มีโครงสร้างและการจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยต่ำ (Hygiene Factors) ถึงแม้ว่าจะไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน และหากไม่ได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อองค์กรโดยรวม รวมถึงมุมมองเชิงลบต่อระบบราชการในภาพรวมด้วย และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต โสมนัส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อเจตนาการเข้ารับราชการของบุคลากร โดยเฉพาะในยุคที่ความมั่นคงทางรายได้มีผลต่อการตัดสินใจด้านอาชีพมากขึ้น ดังนั้น หน่วยงานราชการที่มีระบบบริหาร

จัดการโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตอบสนองในด้านผลประโยชน์ของบุคลากรได้ ย่อมมีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนที่สนใจเข้าสู่ระบบราชการมากขึ้น

ปัจจัยจุดใจสมัครสอบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายงานราชการ หรือมีความมั่นใจในระบบการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของหน่วยงานราชการ มักจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อโครงสร้างและการจัดการภายในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากองค์กรมีการบริหารที่มีความชัดเจน เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีลำดับขั้นในการดำรงตำแหน่งที่เป็นธรรม จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในสายอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจุดใจ (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาของการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง พบว่า โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการ โดยเฉพาะในด้านความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร ระบบการประเมินผลงาน และแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัจจัยจุดใจสมัครสอบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายงานราชการ หรือมีความเชื่อมั่นในระบบการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของหน่วยงานราชการ มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อโครงสร้างและการจัดการของระบบราชการโดยรวม ซึ่งพวกเขามองว่าโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เป็นระบบ มีลำดับขั้นที่แน่นอนและเป็นธรรม จะเอื้อต่อการเติบโตในอาชีพ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจุดใจ

(Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจโดยตรง และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง ในระบบงานที่มีความมั่นคงและโครงสร้างที่ชัดเจน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต โสมนัส (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กล่าวว่าโอกาสในความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สมัครที่ให้ความสำคัญกับการมีเส้นทางอาชีพที่มั่นคงและสามารถเติบโตได้ในระยะยาว ความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ล้วนเป็นผลลัพธ์จากโครงสร้าง และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบราชการได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานราชการที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีความสำคัญต่อสังคม มีความมั่นคง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ของบุคคลว่าโครงสร้างและระบบการจัดการภายในองค์กรราชการมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการทำงาน การที่ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ มีคุณค่าทางจิตใจ และสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร ย่อมนำไปสู่การมองเห็นภาพขององค์กรว่าเป็นระบบที่มีการบริหารจัดการอย่างมีแบบแผน รองรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และเอื้อต่อความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลที่ให้ความสำคัญกับเนื้องานมากกว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว มีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าแก่โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนงานอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน หากองค์กรสามารถออกแบบลักษณะงานให้มีความหมาย มีอิสระในการตัดสินใจ มีโอกาสให้เรียนรู้และเติบโต บุคลากรจะรับรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีการจัดการที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และพร้อมผลักดันศักยภาพของตนไปสู่ความสำเร็จในระบบราชการ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา พุสดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ให้คุณค่าแก่

งานที่มีความมั่นคง ทำหาย และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นในระบบราชการที่มีการจัดการที่ดีและส่งเสริมการเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสะดวก ปลอดภัย และความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการทำงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีผลโดยตรงต่อการรับรู้โครงสร้างและการจัดการขององค์กรราชการมีระบบระเบียบและความเหมาะสมในการบริหารจัดการ ผู้ที่รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมมองว่าองค์กรมีการวางโครงสร้างและระบบการจัดการที่ดี เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การบริหารเวลาและภาระงานอย่างสมดุล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความร่วมมือ สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนถึงโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในเชิงปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจพื้นฐานของพนักงาน หากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและอาจส่งผลกระทบต่อการประเมิณภาพรวมขององค์กร และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพพันธุ์ พุ่มพวง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะดวก ปลอดภัย การมีอุปกรณ์ครบถ้วน และบรรยากาศที่ไม่กดดัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจและการยอมรับในระบบการจัดการขององค์กรราชการ ซึ่งตอกย้ำให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีควรครอบคลุมทั้งโครงสร้างเชิงระบบและปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่าความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น ความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติกัน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารที่เปิดเผย ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการรับรู้โครงสร้างและระบบการจัดการของหน่วยงานราชการมีความเป็นระบบและสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้

อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ได้รับประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่น ย่อมมองว่าองค์กรมีการวางระบบการบริหารที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้มแข็งยังช่วยลดความขัดแย้งภายใน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จในระดับโครงสร้างและระบบขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แม้จะไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากมีความบกพร่อง ย่อมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและส่งเสริมการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพพันธุ์ พุ่มพวง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความร่วมมือภายในสูง มีความเคารพในบทบาทหน้าที่ และการสื่อสารที่เป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารจัดการองค์กร และเกิดความรู้สึกผูกพันที่มีต่อหน่วยงานราชการอย่างชัดเจน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางรายได้ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และการเข้าถึงสวัสดิการที่ครอบคลุม ย่อมมีแนวโน้มที่จะรับรู้ในแง่บวกต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรราชการ กล่าวคือ การที่องค์กรมีระบบค่าตอบแทนที่ชัดเจน สวัสดิการที่เป็นธรรม และนโยบายที่ใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับประกัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในกลุ่ม Existence Needs ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิต หากความต้องการในระดับนี้ได้รับการตอบสนอง

อย่างเหมาะสม จะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่มั่นคง และเชื่อต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา พุสดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิต และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสามารถส่งเสริมให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและยึดมั่นต่อระบบราชการได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่เล็งเห็นโอกาสในการเติบโตในสายงานราชการ ย่อมมีทัศนคติในเชิงบวกต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาอาชีพ การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจนและโปร่งใส โอกาสในการก้าวหน้าเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบราชการว่าเป็นองค์กรที่ส่งเสริมศักยภาพของตน และมีแนวทางบริหารที่เชื่อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่า ความต้องการในการได้รับการยอมรับและการประสบความสำเร็จในตนเอง (Esteem and Self-actualization Needs) เป็นแรงขับสำคัญในระดับสูง ซึ่งเมื่อองค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน ก็จะช่วยเติมเต็มความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของ บุคลากรกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานราชการ เช่น ระบบการเลื่อนขั้น การอบรมพัฒนา และการประเมินผลงานที่โปร่งใส ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มองหาเสถียรภาพและความมั่นคงในอาชีพที่สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระบบราชการ

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่า เมื่อลักษณะ

ของงานที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสม ชัดเจน ทำท่าย และสอดคล้องกับความสามารถหรือความสนใจของบุคลากร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาบุคลากร การพัฒนา หรือการใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่สามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ ชูดา โสมเขียว, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของ เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การออกแบบลักษณะของงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ งานวิจัยฉบับนี้จึงยืนยันได้ว่า การให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่เหมาะสมและมีคุณภาพ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการให้เกิดความสำเร็จในการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่พบแสดงให้เห็นว่า เมื่อหน่วยงานราชการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และระบบสนับสนุนที่ดี จะส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของบุคลากร และสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาบุคลากร เพิ่มความพึงพอใจ และกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งแม้จะไม่น่าให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากมีความไม่พึงพอใจในด้านนี้จะส่งผลเชิงลบต่อการทำงานอย่างมาก ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจึงเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชา เกียรติเทอดหล้า และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์: บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการธำรงรักษา

พนักงาน พบว่า บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับมิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นรากฐานสำคัญที่สนับสนุนให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเป็นมิตร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความไว้วางใจในระบบบริหารบุคคลของหน่วยงานราชการ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อมกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่า ความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongingness and Love Needs) เป็นแรงขับทางจิตใจซึ่งส่งเสริมความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจ หากบุคลากรได้รับการยอมรับจากสังคมการทำงาน ก็จะมีแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การมีน้ำใจ ความร่วมมือ และการสนับสนุนระหว่างกัน มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติเชิงบวกต่อระบบราชการ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กรภาคราชการในระยะยาว

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่

บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายได้โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Clayton Alderfer ใน ทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness, Growth) โดยเฉพาะในมิติของ Existence Needs ซึ่งเน้นถึงความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการที่มั่นคง ซึ่งเป็นแรงขับพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความพร้อมในการปรับตัวกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่หน่วยงานราชการนำมาใช้ หากบุคลากรมีความมั่นคงในด้านค่าตอบแทน ย่อมส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจและความเต็มใจในการเรียนรู้ รวมถึงทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มองเห็นแนวทางในการเติบโตในสายอาชีพ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการพัฒนาศักยภาพ ย่อมมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่หน่วยงานภาครัฐมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Clayton Alderfer ในทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness, Growth) โดยเฉพาะในส่วนของ Growth Needs ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเติบโตและพัฒนาตนเองของบุคคล เมื่อบุคลากรรู้สึกว่างค์กรมีแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้า ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศ การทำงานร่วมกับเทคโนโลยี หรือการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จของระบบราชการในยุคดิจิทัล

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่รับรู้ว่างานของตนมีความชัดเจน มีคุณค่า และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ จะมีแนวโน้มที่จะเห็นความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อโครงสร้างของงานเอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้จริง เช่น การมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ และการสื่อสารภายในหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ ฯลฯ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพและ

นวัตกรรมในการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน หากงานมีลักษณะที่ทำหายและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพของตน ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษภัทร มีจิตร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า การออกแบบลักษณะงานที่มีความชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและสารสนเทศ

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความทันสมัยของสถานที่ทำงาน รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ ย่อมช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบราชการในภาพรวม โดยความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนของปัจจัยคงสภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความไม่พึงพอใจ และเอื้อต่อการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในหน่วยงานราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา เช่น การให้ความร่วมมือ สนับสนุน การยอมรับ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ย่อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและไว้วางใจได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ การแบ่งปันความรู้ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในหน่วยงาน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow

(1943) ที่ระบุว่า ความต้องการทางสังคม (Belongingness and Love Needs) เป็นหนึ่งในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งหากได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และพร้อมสนับสนุนการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาใช้ในงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่รับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทั้งในด้านกายภาพ เช่น ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน และในด้านจิตวิทยา เช่น บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเปิดรับความคิดใหม่ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะมีแนวโน้มที่จะเปิดรับและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปรับตัวและพัฒนาทักษะของบุคลากร อีกทั้งยังลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระบวนการทำงานและการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่กล่าวว่า ในด้านของ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และ ความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ซึ่งระบุว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและกายภาพขององค์กรส่งเสริมความร่วมมือ ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ชูตา โสมเขียว, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของ เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการในองค์กรราชการแห่งหนึ่ง และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น การมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรและความสำเร็จโดยรวมขององค์กรในด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยสมัครสอบราชการใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจสมัครสอบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังของผู้สมัครที่มองเห็นว่าระบบราชการสามารถตอบสนองต่อความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในด้านความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรเน้นการสื่อสารถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการเข้ารับราชการ

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจสมัครสอบราชการด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยเฉพาะในแง่ของความรับผิดชอบต่อสาธารณะและความท้าทายในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่าการเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนภารกิจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หน่วยงานจึงควรประชาสัมพันธ์บทบาทของตำแหน่งงานราชการให้ชัดเจน รวมถึงแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของภารกิจในเชิงสังคม เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในกลุ่มผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศผ่านงานราชการ

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจสมัครสอบราชการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับการประเมินในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่าการเป็นระบบราชการจะประสบความสำเร็จได้เมื่อมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน หน่วยงานราชการจึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ การสื่อสารที่ดี และการทำงานอย่างมีความเข้าใจระหว่างบุคลากรในทุกระดับ

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจสมัครสอบราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งได้รับระดับความคิดเห็นในระดับมาก สะท้อนว่าผู้สมัครรับรู้ว่าการเป็นระบบราชการมีการปรับตัวและพัฒนาเทคโนโลยีในการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หน่วยงานควรสานต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น การบริการผ่านแอปพลิเคชัน การเชื่อมโยงฐานข้อมูลภาครัฐ และการให้บริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยุคใหม่ และสร้างภาพลักษณ์ของราชการที่ทันสมัย

5. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจสมัครสอบราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการทั้งด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้สนใจสมัครสอบราชการให้ความสำคัญ และใช้เป็นเกณฑ์ประกอบการประเมินภาพรวมของระบบราชการ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรให้

ความสำคัญกับการทบทวนและพัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการปรับให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และส่งเสริมให้ระบบราชการเป็นทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับบุคคลที่กำลังตัดสินใจสมัครสอบในอนาคต

6. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการทั้งด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการให้ความสำคัญกับงานที่มีบทบาทชัดเจน ทำหาย และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านความรู้เฉพาะทางและความสามารถเชิงเทคโนโลยี ดังนั้นหน่วยงานราชการควรออกแบบลักษณะของงานให้มีโครงสร้างหน้าที่ที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและประยุกต์ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ทันสมัยของระบบราชการในกลุ่มผู้ที่สนใจเข้าสู่ระบบราชการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้เน้นกลุ่มผู้สนใจสมัครสอบราชการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมประชากรที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น นักศึกษาจบใหม่ บุคคลที่ประกอบอาชีพในภาคเอกชน ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ หรือผู้ที่มีสถานภาพสมรส เพื่อให้สามารถสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการกับการรับรู้ต่อความสำเร็จของระบบราชการได้อย่างรอบด้าน และเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มที่อาจมีต่อการตัดสินใจและการประเมินระบบราชการในแง่มุมที่แตกต่างกัน

2. ควรวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตัดสินใจสมัครสอบราชการ แม้ว่าการวิจัยนี้จะพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจสมัครสอบราชการกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ แต่การศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่สามารถแยกแยะระดับความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยจูงใจ เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือมีแนวโน้มสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการสมัครสอบเข้ารับราชการอย่างแท้จริง การใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple

Regression Analysis) จะช่วยให้สามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางหรือมาตรการเชิงนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม



บรรณานุกรม

Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). Applied statistics for the behavior sciences (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.

The Wisdom. (2566). *Maslow's hierarchy of needs*: เข้าใจแรงจูงใจของมนุษย์ผ่านทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2568, จาก <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>

Yamane, T. (1973). Statistic: An introductory analysis. Harper and Row Publications.

Zikmund, W. G. (2000). Business research methods (6th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.

กัลยา เพียวเปลื้อง. (2563). พฤติกรรมของประชาชนในการรับรู้เครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 16(2), 79–93.

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

จ้อยศิริ, ณัฐธิดา. (ไม่ปรากฏปี). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง [ค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt17/6414993123.pdf>

จิตรกร จันทรสุข, เสาวนี สิริสุขศิลป์, และปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(2), 223–238.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญานิศา จันทรพุ่ม. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล

เอกชนในจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณัฐสุนันท์ ศรีบุญกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐธิดา แสงงาม. (2565). ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสปาในจังหวัดนนทบุรี (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาของการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1723540214_6514832080.pdf

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). การบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดนครราชสีมา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นิชานาถ ชลิตวรกุล. (2566). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครสอบเข้ารับราชการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นิชานาถ ชลิตวรกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครสอบเข้ารับราชการของนิสิตระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพพันธุ์ พุ่มพวง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มัทนี คำสำราญ. (2558). ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค. วารสารวิทยาการ

จัดการ, 7(2), 45–62.

วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ. (2565). ทักษะคิดและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม Generation Y (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2022/TU_2022_6403010421_16877_25451.pdf

วิศรุต ไสมนัส. (2563). การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154009.pdf>

ศศิิด คำนึ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2548). การวิจัยธุรกิจ: ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

สรลัษณา ไพสารี. (2565). การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริการประชาชน: กรณีศึกษาฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สโรชา พุสดี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สันทัต เสริมศรี. (2541). ประชากรศาสตร์ทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2 ผนวกสุขภาพสังคม). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สัมมา รณินธ์. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล.ที. เพรส.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). คู่มือสมัครสอบข้าราชการและประเภทข้าราชการ. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). ระบบสมัครสอบออนไลน์. สืบค้นจาก

<https://job.ocsc.go.th>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สรุปผลที่สำคัญ: สำนวนภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก

https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20241106082104_94527.pdf

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรพบุรุษกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการศึกษาในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตสังคมของบรรพบุรุษกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้สนใจสมัครสอบราชการ” โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตสังคมในการสมัครสอบราชการ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเก็บเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติ ในภาพรวมของการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง สำหรับความกรุณา การสละเวลา และการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนคำถามคัดกรอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
ท่านมีความสนใจสมัครสอบเข้ารับราชการหรือไม่?

() เคย

() ไม่เคย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

() 3. อื่น ๆ โปรดระบุ

...

2. อายุ

() 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

() 2. 21-25 ปี

() 3. 26-30 ปี

() 4. 31-35 ปี

() 5. 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่า

4. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. อาชีพ

() 1. ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ

() 2. พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

() 3. พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน

() 4. อื่น ๆ โปรดระบุ ...

6. รายได้ต่อเดือน

() 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน

- () 2. 15,001–20,000 บาท/เดือน
- () 3. 25,001–30,000 บาท/เดือน
- () 4. มากกว่า 30,001 บาท/เดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจุดใจสมัครสอบในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการของผู้ที่สนใจสมัครสอบราชการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ปัจจัยเชิงใจสมัครสอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
1.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
1.3 สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
2.ด้านโอกาสในความก้าวหน้า					
2.1 โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของระบบราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
2.2 การเติบโตในสายงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
2.3 การได้รับโอกาสที่ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในงานราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					

ปัจจัยเชิงใจสมัครสอบ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.ด้านลักษณะของงาน					
3.1 ลักษณะงานที่ชัดเจนและมีขอบเขตหน้าที่แน่นอน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
3.2 ลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
3.3 ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
4.2 การจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
4.3 สถานที่ทำงานที่สะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
5.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
5.1 ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
5.2 ความคาดหวังในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					
5.3 วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบราชการ					

**ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
สมัครสอบราชการ**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย **✓** ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งระดับ
ความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ด้านโครงสร้างและการจัดการองค์กร					
1.1 โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานราชการที่มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
1.2 การมอบหมายงานในหน่วยงานราชการที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
1.3 การประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานราชการที่ดำเนินการได้อย่างราบรื่น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					

การรับรู้ความสำเร็จของระบบราชการ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล					
2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
2.2 การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
2.3 ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม					
3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการอย่างเหมาะสม มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
3.2 ความพร้อมของหน่วยงานราชการในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					
3.3 การใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานราชการที่ช่วยให้การให้บริการประชาชนรวดเร็วขึ้น มีส่วนส่งเสริมต่อความสำเร็จของระบบราชการ					

ประวัติผู้เขียน

