



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

พิมพ์ชนก เฟื่องฟู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี



พิมพ์ชนก เพ็องฟู

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ของ

พิมพ์ชนก เฟื่องฟู

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. เศรษฐวุฒิสภุ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล นუნนาค)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศกรกุล)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ผู้วิจัย	พิมพ์ชนก เฟื่องฟู
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวิวัฒน์ พรหมสิทธิ์

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

คำสำคัญ : จรรยาข้าราชการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการ

Title	MOTIVATION FOR WORK INFLUENCES THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVICE CODE OF ETHICS, THE SECRETARIAT OF THE CABINET
Author	PIMCHANOK FEANGFU
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

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

Keyword : the civil service code of ethics, motivation for work, government officer

## กิตติกรรมประกาศ

สาธิตนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาธิตนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสส์ พรมสิทธิ์ ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการจัดทำสาธิตนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสมล บุนนาค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล และอาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบสาธิตนิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำและแนวทางเพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณสำนักเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมที่ให้โอกาสในการศึกษา และข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนิสิต MBA สาขาการจัดการ รุ่นที่ 21 สำหรับการร่วมงาน มิตรภาพ และการให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนสาธิตนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสาธิตนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดา ครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

พิมพ์ชนก เฟื่องฟู

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	3
ตัวแปรที่ศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	8
ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล.....	8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	11
ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation) .....	13
ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ .....	20
จรรยาข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.....	21
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	24
ภารกิจของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	24
โครงสร้างสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	25
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก .....	25
อัตรากำลังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	29
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	29
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	34
การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ.....	34
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	42

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล .....	43
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	43
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ .....	46
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน .....	49
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	53
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	57
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	57
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี .....	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	105
สังเขปการวิจัย .....	105
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	106
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	106
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	106
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ .....	106
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน .....	108
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	110
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	112

อภิปรายผลการวิจัย .....	118
ข้อเสนอแนะ .....	123
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป.....	124
บรรณานุกรม .....	126
ภาคผนวก.....	130
ประวัติผู้เขียน.....	139



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ .....	19
ตาราง 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	30
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถาม .....	35
ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....	39
ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำ การจัดกลุ่มใหม่ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	45
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ.....	46
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน .....	49
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	53
ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามเพศ .....	58
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีจำแนกตามเพศ .....	59
ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ.....	61
ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	62
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD .....	64

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD .....	64
ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีจำแนกตามระดับการศึกษา .....	67
ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน .....	69
ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	70
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD .....	72
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการ ทำงาน ด้วยวิธี LSD .....	73
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการ ทำงาน ด้วยวิธี LSD .....	74
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการ ทำงาน ด้วยวิธี LSD .....	76
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการ ทำงาน ด้วยวิธี LSD .....	77

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วย วิธี LSD .....	78
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม .....	80
ตาราง 27 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม .....	80
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง .....	83
ตาราง 29 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง .....	83
ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความ รับผิดชอบ.....	86
ตาราง 31 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ.....	86
ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ .....	89
ตาราง 33 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ .....	90
ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม .....	92
ตาราง 35 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม .....	93

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน..	95
ตาราง 37 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน .....	96
ตาราง 38 สรุปสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	98
ตาราง 39 สรุปสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.....	99



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow .....	14
ภาพประกอบ 3 จรรยาข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	24
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	25
ภาพประกอบ 5 อัตรากำลังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี .....	26



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ข้าราชการเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐนำไปปฏิบัติงาน จากความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชน ซึ่งมุ่งหวังให้ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบ ดูแลจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรของชาติและการให้บริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศ ข้าราชการจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตามบทบาทของข้าราชการ และจิตสำนึกของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจหมายความว่าหากข้าราชการมีจรรยาข้าราชการมากเพียงใด ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติได้มากเท่านั้น (กรมการปกครอง, 2552) โดยงานราชการเป็นงานที่มีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งหากสังคมโดยรวมดี ย่อมส่งผลให้ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเกิดประโยชน์สุขไปด้วย ดังนั้น อาชีพข้าราชการจึงถูกคาดหวังจากประชาชนในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและมีจริยธรรม จนเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ซึ่งอาจหมายถึง การที่ข้าราชการต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดีไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

จรรยาข้าราชการถึงแม้จะเป็นข้อบังคับที่ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ซึ่งมุ่งพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยได้กำหนดให้ส่วนราชการมีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานพฤติกรรมอันดีของข้าราชการ แต่ก็ไม่ได้เป็นข้อบังคับความผิดทางวินัยให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม หรือยังขาดบทบังคับโทษหากมีการละเมิด ประกอบกับปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมทุนนิยม และมีความเจริญในด้านต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งความเลื่อมทั้งทางคุณธรรมและศีลธรรมในสังคมมีมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้ค่านิยมหรือเจตคติของข้าราชการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ข้าราชการบางคนขาดจริยธรรมหรือจรรยาในการปฏิบัติงาน จึงมักจะมีข่าวการละเมิดจรรยาที่อาจนำไปสู่การประทุพผิตวินัยและปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบดังที่ปรากฏให้เห็นผ่านข่าวหรือสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ

อีกทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อถือของคนในสังคมหรือประชาชนที่มีต่อข้าราชการเป็นอย่างมาก

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) มีภารกิจเกี่ยวกับราชการของคณะรัฐมนตรี การประสานราชการกับรัฐสภา ส่วนราชการในพระองค์ กระทรวง และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และภารกิจเกี่ยวกับประชาชน โดยพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ซึ่งนำไปสู่การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ถือได้ว่าสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในระดับประเทศ และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารของประเทศและทิศทางการดำเนินนโยบายสาธารณะ ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อประชาชน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ โดยใช้กรณีศึกษาจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เป็นไปตามจรรยาข้าราชการ รวมทั้งนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการวางแผนการพัฒนาคอร์และบุคลากรด้านอื่นๆ ในอนาคต ทำให้ข้าราชการเป็นบุคลากรที่ทรงไว้ซึ่งเกียรติของความเป็นข้าราชการที่ดี ได้รับความเชื่อถือและการยกย่องจากสังคมและประชาชน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ
2. ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปประกอบการจัดทำหรือวางแผนเชิงนโยบาย ในการปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
3. ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปวางแผนในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติราชการขององค์กรและข้าราชการหรือบุคลากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จากประชากรจำนวน 310 คน โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie R. V. & Morgan D. W., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% คำนวณได้ 171.7997 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 172 คน

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

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

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

## ตัวแปรที่ศึกษา

### ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 ระยะเวลาการทำงาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ปัจจัยจูงใจ

- 2.1 ลักษณะของงาน
- 2.2 ความสำเร็จในงาน
- 2.3 การได้รับการยอมรับ
- 2.4 ความก้าวหน้าในงาน

#### ปัจจัยค้ำจุน

- 2.5 เงินเดือน
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 สถานะของอาชีพ
- 2.8 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.10 ความมั่นคงในงาน

### ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
3. ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
5. ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติราชการในสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

2. **จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี** หมายถึง กฎเกณฑ์ที่อธิบายคุณธรรม ค่านิยมพื้นฐานที่ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีทุกคนประพฤติปฏิบัติตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1 **การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดมั่นในหลักการ จรรยาวิชาชีพและจรรยาบรรณ โดยไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด

2.2 **ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ** หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรง ไม่มุงหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 **ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้** หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน อย่างโปร่งใส เปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้ภายใต้กรอบของมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

2.4 **การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม** หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความเสมอภาค เป็นธรรม โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

2.5 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ชอบธรรม โดยรักษาและใช้ทรัพยากรเป็นประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและชาติ

3. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่โน้มน้าวหรือสิ่งที่มากระตุ้นให้ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเชิงบวก

3.1 **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน

3.1.1 **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

3.1.2 **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี

**3.1.3 การได้รับการยอมรับ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบตัว อาจจะเป็นในรูปแบบการยกย่องชมเชย หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

**3.1.4 ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในงาน

**3.2 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

**3.2.1 เงินเดือน** หมายถึง รายได้ที่ได้รับประจำ ค่าจ้าง และผลตอบแทนในการปฏิบัติราชการที่ข้าราชการได้รับ

**3.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือและการติดต่อซึ่งกันและกัน

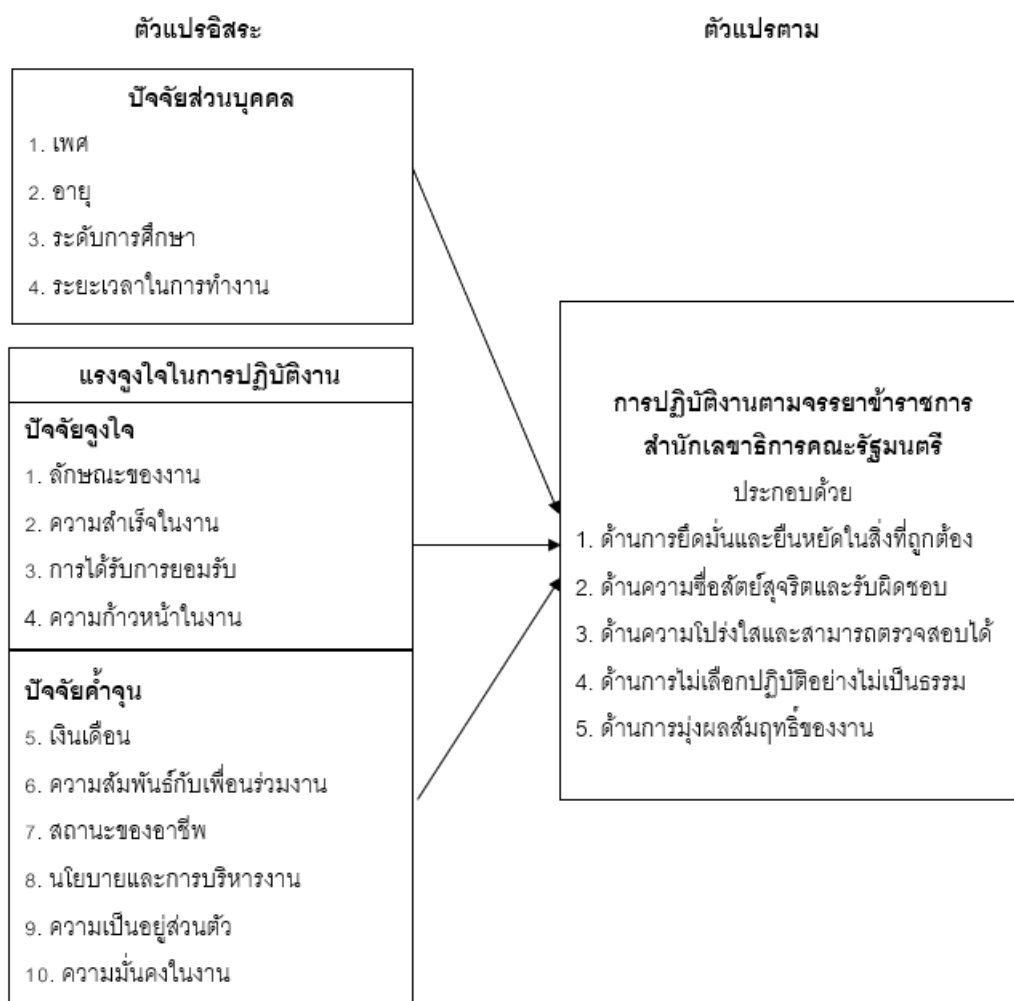
**3.2.3 สถานะของอาชีพ** หมายถึง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

**3.2.4 นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

**3.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

**3.2.6 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา  
ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรม และรวบรวมข้อมูล  
ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย  
โดยครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

##### ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

วคิน สันทรกรณ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง  
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร มีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า Demo หมายถึง  
People ที่แปลว่า ประชากร หรือประชาชน และคำว่า Graphy หมายถึง Description  
มีความหมายว่า ลักษณะ ซึ่งนำศัพท์ทั้งสองรวมกันจะให้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากร  
นอกจากนี้ แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล  
ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมา  
กระตุ้น และเมื่อกล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่าง  
กันไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ  
อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน  
องค์ประกอบเหล่านี้สามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา  
และสังคม วัฒนธรรม จะอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย คนที่มีลักษณะ  
ประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยสามารถอธิบายตัวแปร  
ประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ ได้ ดังนี้

1. เพศ (Sex) เป็นลักษณะที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรม ทักษะคิด อารมณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากสังคมและวัฒนธรรมได้กำหนดบทบาทของเพศชายและเพศหญิงไว้แตกต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

2. อายุ (Age) กลุ่มของอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีพฤติกรรมในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน และอายุจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหรือประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ได้ โดยกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ผ่านประสบการณ์จะส่งผลที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) จะดูจากรายได้ อาชีพเชื้อชาติ ภูมิหลังครอบครัว เป็นต้น เช่นบุคคลที่มีฐานะร่ำรวย ประกอบอาชีพที่บุคคลอื่นให้ความเคารพนับถือ ก็จะมีพฤติกรรมหรือแนวคิดที่แตกต่างกับบุคคลที่มีฐานะยากจน

4. ระดับการศึกษา (Education) โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดที่ต่างกัน บ่งบอกถึงความสามารถในการรับข้อมูล ตลอดจนการเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับการรับสารและใช้สื่อ โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความรู้อย่างกว้างขวาง เข้าใจการสื่อสารได้ดีและจะเป็นผู้รับสารที่ดี

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้ศึกษาและพบความหลากหลายทางด้านพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมที่หลากหลายของพนักงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) โดยส่วนใหญ่ในบุคคลที่มีอายุเพิ่มขึ้นจะมีจำนวนงานที่น้อยลง แต่จะมากไปด้วยประสบการณ์ทำงานและคุณภาพ ทำให้สามารถสร้างผลประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีอายุงานจำนวนมาก มักจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน เนื่องจากหากมีอายุที่มากขึ้นจะทำให้โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลงประกอบกับจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้รับมากขึ้นเช่นกัน โดยส่วนใหญ่จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีอัตราการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างในด้านแรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานระหว่างผู้หญิง

และผู้ชาย แต่ผู้ชายมีมุมมอง ทศคติความคิดเชิงรุก มองการณ์ไกล และมีความคาดหวัง ในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานและลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรส อีกทั้งพนักงานที่สมรสแล้วยังมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบและเห็นคุณค่า และความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรสอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบในการศึกษาการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Cameron J. & Pierce W. D. (1994) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ดังนั้น จึงให้ทิศทางและความมั่นคงต่อพฤติกรรมของบุคคลในฐานะแนวคิดพื้นฐานของพฤติกรรมมององค์กรแรงจูงใจสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผลที่อยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ชี้แนะ เพิ่มพลังและสนับสนุนการกระทำ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จซึ่งถูกกระตุ้นจากภายใน โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง ความกดดัน และสิ่งจูงใจ มาช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีสิ่งที่มากระตุ้นจากภายใน โดยผลงานจะออกมาดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารได้เสนอให้กับบุคคลนั้นๆ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลทำงานใดงานหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และช่วยให้งานที่ทำนั้นคงสภาพ

อยู่ต่อไป โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกดี มีความรู้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในงานนั้นเป็นอย่างดี

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล ที่ช่วยให้เรากำหนดทิศทางและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การจูงใจจะช่วยให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม ควบคุมการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยสิ่งจูงใจมักเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และความต้องการด้านอื่นๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยความต้องการเหล่านี้ จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ เมื่อเวลาผ่านไป

จากการศึกษาความหมายของ แรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่โน้มน้าวหรือสิ่งที่มากระตุ้นให้ข้าราชการ แสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานในเชิงบวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการได้รับการกระตุ้น ความต้องการจากภายใน ได้แก่ การถูกกระตุ้นความต้องการทางด้านร่างกาย และการถูกกระตุ้น ความต้องการด้านอื่นๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

พิรุณย์ บ็องทับไทย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ในการปฏิบัติ หรือแสดงการกระทำออกมา แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Wooldrige (2020) กล่าวว่า การมีพนักงานที่มีแรงบันดาลใจในองค์กรเป็นสิ่งล้ำค่า เพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจนั้นจับต้องไม่ได้ วัดได้ยากและควบคุมได้ยากมาก แต่ง่ายมากที่จะอำนวยความสะดวกหากทำอย่างถูกต้อง ทุกอย่างเกี่ยวกับความตั้งใจ ความเข้มข้นและความเพียร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สภาพอากาศที่พนักงานส่วนใหญ่ทำงานจากระยะไกล แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ หากพนักงานคนหนึ่งเห็นว่ามีความสุขและมีส่วนร่วมในการทำงาน ขวัญกำลังใจจะเพิ่มขึ้นและแรงจูงใจจะกระจายไปในทีม ซึ่งความสำคัญของของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานได้รับแรงจูงใจที่ดี ก็จะสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กรได้ ด้วยความเต็มใจและทำให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้

2. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น เพราะแรงจูงใจมีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกและแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์กรมาก 21% สามารถเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กรได้

3. ทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ก็จะรู้สึกมีความสุข และจะต้องการปฏิบัติงานให้เต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อแลกกับสิ่งตอบแทนจูงใจที่จะได้รับ

4. มีอัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น เพราะเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จะรู้สึกมีความสุข และจะต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกอึดอัด กัดดัน หรือรู้สึกถึงสิ่งที่ไม่ได้รับกับสิ่งที่เสียไปไม่คุ้มค่ากัน ก็จะทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดน้อยลง เพราะโดยทั่วไปแล้วผู้เปลี่ยนงานมักเป็นคนที่มองว่างานของตนเป็นทางตัน รู้สึกหดหู่ใจในการทำงาน จึงทำให้มีความต้องการแสวงหางานใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพียงพอของตนเอง

กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลังงาน (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนการกระทำหรือพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน ถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นทำให้สำเร็จ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความพยายาม มานะ อดทน คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด และจะหาวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนางานของตนให้ดีขึ้น

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้พบแนวทางที่เหมาะสมและอาจแตกต่างไปจากเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล สำหรับบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics)

จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะพนักงานทุกคนทำงานอย่างสุดความสามารถและเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานสำเร็จตามนโยบาย และเป้าหมายของงาน

### ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

A. H. Maslow (1943) ได้เสนองานเขียนชื่อ A Theory of Human Motivation และในหนังสือชื่อ Motivation and Personality ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ คือ แนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่า มนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้น และจะมีพัฒนาความต้องการนี้จากด้านล่างไปสู่ด้านบน และต่อมา Maslow มีการพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็นช่วงระยะเวลาอันยาวนาน ตั้งแต่ปี 1943 และยังมีพัฒนาในลำดับถัดมา เช่น ปี ค.ศ. 1962 และ จนในปี 1987 Maslow ได้กล่าวว่าลำดับขั้นในทฤษฎีความต้องการ ไม่จำเป็นต้องตายตัว ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นในบางคน self-esteem อาจสำคัญมากกว่า หรือบางคนการทำงานสร้างสรรค์อยู่ในหมวดหมู่ self-actualization อาจเกิดขึ้นมากกว่าความต้องการพื้นฐานอื่นๆ โดย A. H. Maslow (1987) ได้เสนอความต้องการตามลำดับขั้นในด้านต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัยยารักษาโรค การพักผ่อนและสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้มาและเมื่อได้แล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety & security needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึง ความต้องการมีความมั่นคงในการทำงาน มีบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or social needs) คือ เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เช่น บุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง รวมไปถึงการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจและความรักจากเพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) คือ ความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ ยกย่องเคารพ จากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความต้องการสถานภาพ และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุกๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

## ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดยในการเริ่มต้นทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อค้นคว้าศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์อื่น โดยจากการวิเคราะห์คำตอบที่สัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งปัจจัยนี้อาจไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่จะป้องกันไม่ให้อารมณ์เกิดขึ้นได้ โดยสรุปได้เป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักการป้องกันการเกิดปัญหา

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยการยอมรับอาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานสำเร็จลุล่วง

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีสามารถกระทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ให้อำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

2. ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้เพื่อแรงจูงใจในการทำงาน มีอยู่ตลอด ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลจะเกิดความไม่ชอบในงานได้ ได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีความเข้าใจซึ่งกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารและจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับ จากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงานหรือความห่างไกลจากครอบครัว

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน การสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

### ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer

Alderfer (1972) ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer มีการพัฒนามาจากพื้นฐานความรู้ของทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1954) และมาสู่ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's existence-relatedness growth theory: E.R.G. Theory) จากการศึกษาวิจัยของ Alderfer ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง An empirical test of a new theory of human needs ในปี 1969 ที่ทดสอบความต้องการของมนุษย์และมองความต้องการของมนุษย์ออกเป็น

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความต้องการสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับองค์กรความต้องการนี้ คือค่าจ้างสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) คือ ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศมีตำแหน่งฐานะ เป็นหัวหน้า ความต้องการอยากเป็นผู้ตามและความต้องการการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ถือว่าอยู่ในความต้องการนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ การเจริญเติบโต ความก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การขยายอำนาจ สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับความนิยชมชอบเพื่อเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ เป็นต้น

### ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

McClelland (1962) นักจิตวิทยา มีความคิดว่า ความต้องการ (Need) จะสะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์ ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่าง เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement เขียนย่อว่า NACH) คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NACH person) จะมีความปรารถนาที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ชอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับนิยชมชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง และชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยง มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงในครั้งต่อไป และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ

ของตนเองด้วย จะแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้ตรงกับผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา และผู้ที่มีความต้องการองการองงามในทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation เขียนย่อว่า NAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาในการสร้างและรักษามิตรภาพและยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนจากผู้อื่น สามารถสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เป็นคนที่ชอบเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้ตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ ในทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตามลำดับ

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power เขียนย่อว่า NPow) คือผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (NPow person) มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันได้ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กร ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิต ตามทฤษฎี Maslow มากที่สุด และจากทฤษฎีของ McClelland คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน

ตาราง 1 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี	องค์ประกอบ
Maslow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการด้านกายภาพ</li> <li>2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย</li> <li>3. ความต้องการด้านความรักหรือสังคม</li> <li>4. ความต้องการความยกย่องเคารพ</li> </ol>
Herzberg	<p><u>ปัจจัยจูงใจ</u> ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะของงาน</li> <li>2. ความสำเร็จในงาน</li> <li>3. การได้รับการยอมรับ</li> <li>4. ความรับผิดชอบในงาน</li> <li>5. ความก้าวหน้าในงาน</li> </ol> <p><u>ปัจจัยค้ำจุน</u> ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน</li> <li>2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>5. สถานะของอาชีพ</li> <li>6. นโยบายและการบริหารงาน</li> <li>7. สภาพการทำงาน</li> <li>8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว</li> <li>9. ความมั่นคงในงาน</li> <li>10. วิธีการบังคับบัญชา</li> </ol>
Alderfer	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการอยู่รอด</li> <li>2. ความสัมพันธ์ทางสังคม</li> <li>3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต</li> </ol>
McClelland	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการความสำเร็จ</li> <li>2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน</li> <li>3. ความต้องการมีอำนาจ</li> </ol>

จากการเปรียบเทียบทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ เพราะเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยมีลักษณะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่จะสามารถเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการได้ สามารถทำให้งานวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

### ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ

จรรยาข้าราชการพัฒนามาจากรากฐานค่านิยมหลักที่บุคคลภาครัฐยึดถือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังในข้าราชการ และส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม หรืออุดมการณ์ ซึ่งเป็นหลักสากลที่ทั่วโลกเห็นว่าดีงามและสำคัญ และเนื่องจากข้าราชการเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังให้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ ตลอดจนสถานการณ์ของประเทศ วัฒนธรรมของสังคม เพื่อประโยชน์ของสาธารณะ ไม่ใช่ประโยชน์ของตนเอง ประกอบกับอุปสรรคของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ คือ การทุจริตประทุพทุฒิมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเฉพาะการทุจริตเชิงนโยบาย ทำให้ราชการหลายประเทศทั่วโลก ต้องมีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานพฤติกรรม (Code of Conduct) ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, น. 9)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่องดังต่อไปนี้

1. การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และ มาตรา 79 บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551)

#### **จรรยาข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**

เพื่อเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางการประพฤติและปฏิบัติตนของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพึงปฏิบัติ ไว้ 5 หลัก เรียกว่า “ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2552” (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2552) ดังนี้

1. ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้
  - 1.1 ยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายหลักคุณธรรมและหลักวิชาการ
  - 1.2 แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม
  - 1.3 กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน
  - 1.4 กล่าวเปิดเผย แจ้งเหตุ หรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่
  - 1.5 ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ

2. ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 ข้อ ดังนี้

2.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียบตรง ไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

2.3 ให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการด้วยความสุจริตใจตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน

2.4 ไม่เบียดบังเวลาราชการและนำสิ่งของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว

2.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ ผลักดันภารกิจของสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีให้บรรลุผล

2.6 รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง พร้อมรับการตรวจสอบ คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง

3. ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 2 ข้อ ดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้โดยหลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

3.2 เปิดเผยหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลข่าวสารของราชการไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้องตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้

ทั้งนี้ ข้าราชการต้องพร้อมรับการตรวจสอบผลการดำเนินการ

4. ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

4.1 ปฏิบัติหน้าที่บนความเสมอภาค เป็นธรรมโดยปราศจากความรังเกียจส่วนตัว ความเป็นญาติมิตร ความเป็นศัตรู ผลประโยชน์หรือคดีใดๆ เข้าครอบงำหรือมีอิทธิพลทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

4.2 ดำรงตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยรักษาความเป็นกลางทางการเมือง ยึดประโยชน์ส่วนรวมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของสาธารณชนต่อราชการและสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มุ่งปฏิบัติหน้าที่โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น

4.3 ปฏิเสธระบบอุปถัมภ์โดยไม่กระทำการใดเพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ใช้อิทธิพล และไม่ตกอยู่ในอำนาจที่ไม่ถูกต้องของบุคคลใดเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับสิทธิพิเศษหรือประโยชน์ใดๆ

4.4 ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม

5. ข้าราชการพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 6 ข้อ ดังนี้

5.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ใช้ทักษะและสมรรถนะของท่านอย่างเต็มความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

5.2 ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรอบคอบ รวดเร็ว และมีมาตรฐาน โดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

5.3 พัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงานและสร้างกลไกการทำงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดและมีมาตรฐานที่สูงขึ้น

5.4 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยสนใจ ใฝ่รู้ กระตือรือร้น และปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

5.5 ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรของราชการ และสิทธิและประโยชน์ที่ราชการจัดให้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความคุ้มค่าและประหยัด

สรุปได้ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 จรรยาข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่มา : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2553)

### ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

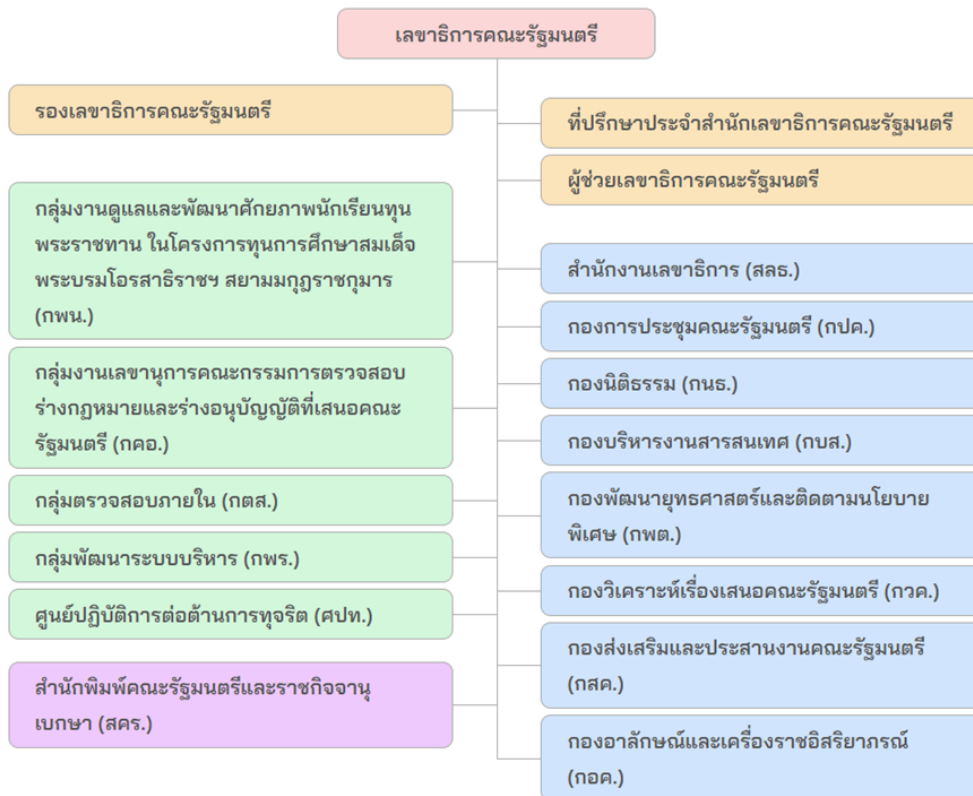
#### ภารกิจของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีภารกิจ ดังนี้

1. ภารกิจเกี่ยวกับราชการของคณะรัฐมนตรี
2. ภารกิจเกี่ยวกับการประสานราชการกับรัฐสภา
3. ภารกิจเกี่ยวกับการประสานราชการกับส่วนราชการในพระองค์

4. ภารกิจเกี่ยวกับการประสานราชการกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นๆ  
ของรัฐ
5. ภารกิจเกี่ยวกับประชาชน

### โครงสร้างสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่มา : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2564b)

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก

#### วิสัยทัศน์

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี

### พันธกิจ

1. ใช้องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของคณะรัฐมนตรีให้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
2. ติดตามการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

### ค่านิยมหลัก

ค่านิยมหลักของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมาจากคำว่า CABINET มีความหมายเพื่อสื่อถึงการทำงานของบุคลากรในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คือ

C = Confidential คือ การรักษาความลับของราชการ

A = Accuracy คือ ความแม่นยำ

B = Best Expertise คือ ความเชี่ยวชาญอย่างดีเยี่ยม

I = Integrity คือ การยืนหยัดในความถูกต้อง

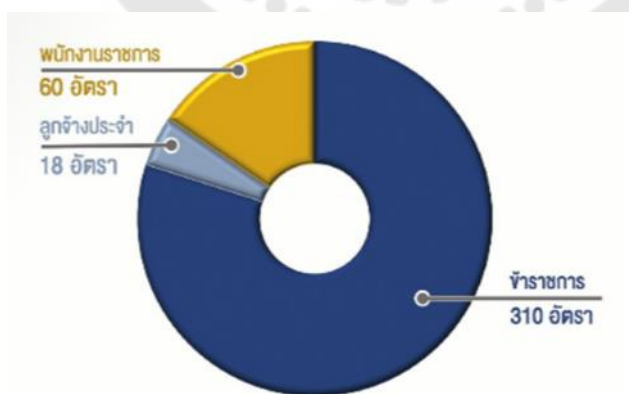
N = Networking and Teamwork คือ การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม

E = Express คือ ความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

T = Transparency คือ ความโปร่งใสตรวจสอบได้

### อัตรากำลังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีจำนวนอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 388 อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ 310 อัตรา ลูกจ้างประจำ 18 อัตรา และพนักงานราชการ 60 อัตรา



ภาพประกอบ 5 อัตรากำลังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่มา : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2564a)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์อักษิพร ลิ้มศิลา (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีสัญชาติไทยจำนวนทั้งหมด 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความต้องการในการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยรัตน์ ดุจจันทน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 463 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่าง

วรรดา วสันต์นันทสิริ (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและความสามารถชาวปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 249 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมริสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและความสามารถชาวปัญญาส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

ธีรวิทย์ พิมพวิงค์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 219 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของความมั่นคงในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.0 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 54.30

นุชจรรย์ ดีจิต (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชี ในเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ นักบัญชีในเขตภาคเหนือ จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีวิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีในการ  
ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ จาก  
ประชากรจำนวน 310 คน โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่  
ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

เมื่อ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X<sup>2</sup> แทน ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%

$$(X^2 = 3.841)$$

P แทน สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(3.841)(310)(0.5)(1-0.5)}{(.05^2)(310-1)+(3.841)(0.5)(1-0.5)}$$

$$= 171.7997$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 172 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างจากข้าราชการใน แต่ละสังกัดโดยกำหนดจากสัดส่วนของประชากรในสังกัดนั้นๆ

ตาราง 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สังกัด	จำนวน ข้าราชการ	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1. ส่วนกลาง	9	$9 \times (172/310)$	5
2. สำนักงานเลขาธิการ	64	$64 \times (172/310)$	36
3. กองการประชุมคณะรัฐมนตรี	25	$25 \times (172/310)$	14
4. กองนิติธรรม	29	$29 \times (172/310)$	16
5. กองบริหารงานสารสนเทศ	24	$24 \times (172/310)$	13
6. กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ	26	$26 \times (172/310)$	14
7. กองวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี	38	$38 \times (172/310)$	21
8. กองส่งเสริมและประสานงานคณะรัฐมนตรี	19	$19 \times (172/310)$	11
9. กองอำนวยการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	62	$62 \times (172/310)$	34
10. กลุ่มงานดูแลและพัฒนาศักยภาพนักเรียนทุนฯ	3	$3 \times (172/310)$	2
11. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายฯ	2	$2 \times (172/310)$	1
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	$5 \times (172/310)$	3
13. กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	$2 \times (172/310)$	1
14. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	2	$2 \times (172/310)$	1
<b>รวม</b>	<b>310</b>		<b>172</b>

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

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแต่ละชุดจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ตามคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการพลเรือนต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งเป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูล การวิจัยครั้งนี้จึงให้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 18}{4} = 10.5 = 11 \text{ ปี}$$

ได้ช่วงอายุ ดังนี้

- ตั้งแต่ 18 ถึง 28 ปี
- ตั้งแต่ 29 ถึง 39 ปี
- ตั้งแต่ 40 ถึง 50 ปี
- ตั้งแต่ 51 ถึง 60 ปี

3. ระดับการศึกษา ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale)

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 6 ถึง 10 ปี
- ตั้งแต่ 11 ถึง 15 ปี
- ตั้งแต่ 16 ถึง 20 ปี
- ตั้งแต่ 21 ถึง 25 ปี

**ส่วนที่ 2 และ 3** คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน และคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีจำนวน 28 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับให้เลือกโดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ และด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 23 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับให้เลือกโดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีจรรยาข้าราชการมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีจรรยาข้าราชการมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีจรรยาข้าราชการปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีจรรยาข้าราชการน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีจรรยาข้าราชการน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

#### การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 172 คน

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามสร้างจากนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง และแก้ไขความสมบูรณ์ของภาษาที่ใช้
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.877 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้หากมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.7 ขึ้นไป แบ่งเป็นรายด้านดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ความเชื่อมั่น
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	
ด้านลักษณะของงาน	0.870
ด้านความสำเร็จในงาน	0.862
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.867
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.859
ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านเงินเดือน	0.889
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.864
ด้านสถานะของอาชีพ	0.864
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.868
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.874
ด้านความมั่นคงในงาน	0.869
ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณราชการ	
ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	0.873
ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	0.870
ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	0.869
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	0.873
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	0.872

#### 5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

##### การประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็น 2 วิธี คือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

#### การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

การวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบ คำอธิบายเชิงเหตุผล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
2. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
3. ข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

#### การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis of Variance) หรือ One-Way Anova
2. สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน

ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 36)

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

เมื่อ	P	แทน ค่าร้อยละ
	f	แทน ความถี่ของคะแนน
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$ ) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 36)

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

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

#### 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D. ) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 38)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

### 2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบค่าความเชื่อถือนั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 445)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
-------	----------	---------------------------------------

$k$	แทน จำนวนค่าถาม
$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถามต่างๆ
	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติ t-test (Independent Samples) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 135) ดังนี้

กรณีที่  $S_1^2 = S_2^2$

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่  $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1 + n_2 - 2$ )

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 148) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution  
df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n - k)  
k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน  
n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด  
 $SS_{(B)}$  แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)  
 $SS_{(W)}$  แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)  
 $MS_{(B)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)  
 $MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)  
n - k แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)  
กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 258)

$$LSD = t_{\frac{1-\alpha}{2}; N-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่  $N_i - N_j$

$$Df = N - k$$

โดยที่  $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{\frac{1-\alpha}{2}; n-k}$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม =  $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_{(w)}$ )

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

### 3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้

ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ ( $\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ ) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : e) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็น การพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  และ  $\beta_1$  จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่ม ตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้ สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

โดยที่  $X$  คือ ตัวแปรอิสระ

$Y$  คือ ตัวแปรตาม

$K$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\alpha$  และ  $a$  เป็นจุดตัดแกน  $Y$  ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ  $Y$  เมื่อให้ตัวแปร อิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน  $\beta$  และ  $b$  เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร ตาม ( $Y$ ) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์  $a$  และ  $b$  สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม ( $Y$ ) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ ( $X$ ) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม ( $Y$ ) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

## บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา  
ข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน  
172 คน ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
H <sub>0</sub>	แทน	สมการหลัก (Null hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมการรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

#### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	54	31.4
หญิง	118	68.6
<b>รวม</b>		
<b>อายุ</b>		
18 - 28 ปี	39	22.7
29 - 39 ปี	63	36.6
40 - 50 ปี	46	26.7
51 - 60 ปี	24	14.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	9.3
ปริญญาตรี	114	66.3
สูงกว่าปริญญาตรี	42	24.4
รวม		
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	36.6
6-10 ปี	36	20.9
11-15 ปี	14	8.1
16-20 ปี	16	9.3
21-25 ปี	22	12.8
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	21	12.2
รวม	172	100.0

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้  
เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ อายุ 40 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุ 18 - 28 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 21-25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

คิดเป็นร้อยละ 12.2 16-20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
18 - 28 ปี	39	22.7
29 - 39 ปี	63	36.6
40 - 60 ปี	70	40.7
รวม	172	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	130	75.6
สูงกว่าปริญญาตรี	42	24.4
รวม	172	100
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	36.6
6-10 ปี	36	20.9
11-20 ปี	30	17.4
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	43	25.0
รวม	172	100

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 40 - 60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ อายุ 29 - 39 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และอายุ 18 - 28 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>			
1. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	4.00	0.81	มาก
2. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.87	0.81	มาก
3. ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่เพียงผู้เดียว	3.58	0.99	มาก
<b>รวมด้านลักษณะของงาน</b>	<b>3.82</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>			
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.05	0.77	มาก
5. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี	4.02	0.68	มาก
6. ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง	4.15	0.67	มาก
<b>รวมด้านความสำเร็จในงาน</b>	<b>4.08</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>			
7. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานรวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ใน หน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.71	มาก
8. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานสนับสนุนและชื่นชม ผลงานของท่าน	3.98	0.78	มาก
9. ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.85	มาก
<b>รวมด้านการได้รับการยอมรับ</b>	<b>3.87</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>			
10. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.61	1.01	มาก
11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.04	0.73	มาก
12. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพิ่มเติม	3.85	0.98	มาก
<b>รวมด้านความก้าวหน้าในงาน</b>	<b>3.83</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.90</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.63) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ มีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ สามารถใช้

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.81) และสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่เพียงผู้เดียว ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.59) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ พอใจและภูมิใจในผลงาน การปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.77) และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.68) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานรวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานสนับสนุนและชื่นชมผลงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.78) และมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.76) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพิ่มเติม ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .98) และการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.01) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านเงินเดือน</b>			
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.58	1.00	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมในการ พิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี	3.73	0.87	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ในแต่ละเดือน	3.54	1.07	มาก
<b>รวมด้านเงินเดือน</b>	<b>3.62</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>			
4. ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	4.12	.75	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อน ร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.25	.72	มากที่สุด
6. ท่านมีโอกาสร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมเพื่อ สานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.91	.86	มาก
<b>รวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.09</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านสถานะของอาชีพ</b>			
7. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจรู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.13	0.77	มาก
8. อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	4.23	0.80	มากที่สุด
9. อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.04	0.83	มาก
<b>รวมด้านสถานะของอาชีพ</b>	<b>4.14</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>			
10. นโยบายในหน่วยงานเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	3.99	0.81	มาก
11. นโยบายของในหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.73	มาก
12. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร	3.68	0.91	มาก
<b>รวมด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>	<b>3.83</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>			
13. การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว	3.66	0.87	มาก
14. ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่เบียดบังเวลาในชีวิตส่วนตัว มีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	3.61	1.03	มาก
<b>รวมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>	<b>3.63</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>			
15. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	4.15	0.82	มาก
16. ท่านรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากหน่วยงาน	4.11	0.82	มาก
<b>รวมด้านความมั่นคงในงาน</b>	<b>4.13</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมปัจจัยค่าจูน</b>	<b>3.91</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ องค์กรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.87) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 1.00) และมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.07) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.65) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ รู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.75) และมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่ทำให้รู้สึกภูมิใจรู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.77) และอำนาจหน้าที่และตำแหน่งทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.71) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ นโยบายในหน่วยงานเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ นโยบายของในหน่วยงานมีความชัดเจน เป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.73) และได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.87) และรองลงมาคือ สามารถทำงานได้โดยไม่เบียดบังเวลาในชีวิตส่วนตัว มีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.76) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.82) และรองลงมาคือ รับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากหน่วยงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</b>			
1. ท่านยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย หลักคุณธรรม และหลักวิชาการ	4.37	0.65	มากที่สุด
2. ท่านแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งโดยยึดถือ ผลประโยชน์ส่วนรวม	4.18	0.69	มาก
3. ท่านกล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ ที่ไม่ถูกต้อง	4.17	0.72	มาก
4. ท่านกล้าเปิดเผย แจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำความผิด	4.03	0.71	มาก
5. ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ	4.19	0.79	มาก
<b>รวมด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</b>	<b>4.19</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>			
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรงไม่มุงหวัง หรือแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ	4.48	0.65	มากที่สุด
7. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ ด้วยความสุจริต	4.53	0.59	มากที่สุด
8. ท่านให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือบุคคลอื่น อย่างครบถ้วน ด้วยความสุจริตใจ และตรงไปตรงมา	4.36	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. ท่านไม่เบียดบังเวลาราชการ นำสิ่งของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง	4.37	0.65	มากที่สุด
10. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	4.51	0.62	มากที่สุด
11. ท่านรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง พร้อมรับการตรวจสอบและคำแนะนำ	4.53	0.58	มากที่สุด
<b>รวมด้านความซื่อสัตย์สุจริตและ ความรับผิดชอบ</b>	<b>4.46</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>			
12. ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้	4.47	0.63	มากที่สุด
13. ท่านเปิดเผยหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลข่าวสารของราชการไปใช้ในทิศทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้องตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้	4.32	0.68	มากที่สุด
<b>รวมด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>	<b>4.40</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>			
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่บนความเสมอภาค และเป็นธรรมโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว	4.34	0.62	มากที่สุด
15. ท่านดำรงตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรักษาความเป็นกลางทางการเมือง ยึดประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น	4.30	0.66	มากที่สุด
16. ท่านปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช้อิทธิพล และไม่ตกอยู่ในอำนาจที่ไม่ถูกต้องของบุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับสิทธิพิเศษหรือประโยชน์ใดๆ	4.31	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
17. ท่านปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม	4.36	0.68	มากที่สุด
<b>รวมด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>			
18. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ใช้ ทักษะ และสมรรถนะของท่านอย่างเต็มความสามารถ	4.42	0.64	มากที่สุด
19. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และมีมาตรฐาน	4.30	0.67	มากที่สุด
20. ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.38	0.64	มากที่สุด
21. ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และปรับตัวให้ ทันกับความเปลี่ยนแปลง	4.32	0.69	มากที่สุด
22. ท่านประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เป็น อย่างดี	4.26	0.73	มากที่สุด
23. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรของราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.69	มากที่สุด
<b>รวมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>	<b>4.33</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>4.34</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามจรรยา  
ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น  
ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.53) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย หลักคุณธรรม และหลักวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.79) แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.69) กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.72) และกล้าเปิดเผย แจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำความผิด ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.52) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง พร้อมรับการตรวจสอบและคำแนะนำ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.58) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.62) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรงไม่มุงหวัง หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.65) ไม่เบียดบังเวลาราชการ นำสิ่งของราชการไปใช้ เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) และให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการประชาชน หรือบุคคลอื่น อย่างครบถ้วน ด้วยความสุจริตใจ และตรงไปตรงมา ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.60) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.63) และรองลงมาคือ เปิดเผยหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลข่าวสารของราชการไปใช้ในทิศทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้องตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.68)

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.55) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่บนความเสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.62) ปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ไม่ใช้อิทธิพล และไม่ตกอยู่ในอำนาจที่ไม่ถูกต้องของบุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับสิทธิพิเศษหรือประโยชน์ใดๆ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.67) และดำรงตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรักษาความเป็นกลางทางการเมือง ยึดประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.56) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ใช้ทักษะ และสมรรถนะของท่านอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ พยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.64) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และมีมาตรฐาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.67) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.69) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.69) และปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรของราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t - test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	0.061	0.253
ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	1.494	0.120
ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1.740	0.117
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	0.006	0.139
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	0.004	0.178
โดยรวม	0.150	0.699

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามเพศ โดยใช้ โดยใช้ Levene's พบว่า การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ โดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.253 0.120 0.117 0.139 0.178 และ 0.699 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า หมายความว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการ	เพศ	จำนวน	t-test for Equality of Means																																																												
			$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value																																																								
การยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	ชาย	54	4.19	0.535	-0.026	170	0.979																																																								
	หญิง	118	4.19	0.535				ความซื่อสัตย์สุจริตและความ รับผิดชอบ	ชาย	54	4.41	0.576	-1.024	170	0.307	หญิง	118	4.50	0.500	ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ชาย	54	4.38	0.693	-0.317	170	0.752	หญิง	118	4.41	0.557	การไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม	ชาย	54	4.32	0.565	-0.190	170	0.850	หญิง	118	4.34	0.556	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ชาย	54	4.28	0.579	-0.855	170	0.394	หญิง	118	4.36	0.560	โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586
ความซื่อสัตย์สุจริตและความ รับผิดชอบ	ชาย	54	4.41	0.576	-1.024	170	0.307																																																								
	หญิง	118	4.50	0.500				ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ชาย	54	4.38	0.693	-0.317	170	0.752	หญิง	118	4.41	0.557	การไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม	ชาย	54	4.32	0.565	-0.190	170	0.850	หญิง	118	4.34	0.556	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ชาย	54	4.28	0.579	-0.855	170	0.394	หญิง	118	4.36	0.560	โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586	หญิง	118	4.36	0.476								
ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ชาย	54	4.38	0.693	-0.317	170	0.752																																																								
	หญิง	118	4.41	0.557				การไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม	ชาย	54	4.32	0.565	-0.190	170	0.850	หญิง	118	4.34	0.556	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ชาย	54	4.28	0.579	-0.855	170	0.394	หญิง	118	4.36	0.560	โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586	หญิง	118	4.36	0.476																				
การไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม	ชาย	54	4.32	0.565	-0.190	170	0.850																																																								
	หญิง	118	4.34	0.556				การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ชาย	54	4.28	0.579	-0.855	170	0.394	หญิง	118	4.36	0.560	โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586	หญิง	118	4.36	0.476																																
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ชาย	54	4.28	0.579	-0.855	170	0.394																																																								
	หญิง	118	4.36	0.560				โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586	หญิง	118	4.36	0.476																																												
โดยรวม	ชาย	54	4.32	0.516	-0.546	170	0.586																																																								
	หญิง	118	4.36	0.476																																																											

จากตาราง 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม ค่า P-value เท่ากับ 0.586 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่า P-value เท่ากับ .979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ P-value เท่ากับ 0.307 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ 0.850 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.934 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### **สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน**

$H_0$ : อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มก่อน หากความ

แปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบสมมติฐาน ด้วยBrown-Forsythe test และนำผลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และวิธี Dunnett's T3 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	Levene Statistic	df1	df2	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	0.213	2	169	0.808
ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	2.064	2	169	0.130
ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1.729	2	169	0.181
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	1.006	2	169	0.368
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	2.465	2	169	0.088
โดยรวม	1.356	2	169	0.260

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.808 0.130 0.181 0.368 0.088 และ 0.260 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ		SS	df	MS	F	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	3.660	2	1.830	6.871*	0.001
	ภายในกลุ่ม	45.014	169	0.266		
	รวม	48.674	171			
ความซื่อสัตย์สุจริตและความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	0.524	1.919	0.150
	ภายในกลุ่ม	46.137	169	0.273		
	รวม	47.185	171			
ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	2.129	2	1.065	3.014	0.052
	ภายในกลุ่ม	59.691	169	0.353		
	รวม	61.820	171			
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.031	2	0.515	1.672	0.191
	ภายในกลุ่ม	52.080	169	0.308		
	รวม	53.110	171			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.638	2	0.819	2.605	0.077
	ภายในกลุ่ม	53.112	169	0.314		
	รวม	54.750	171			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.713	2	0.857	3.716*	0.026
	ภายในกลุ่ม	38.954	169	0.230		
	รวม	40.667	171			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ P-value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ 0.191 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.077 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	18 – 28 ปี	29 – 39 ปี	40 – 60 ปี
		4.28	4.25	4.47
18 – 28 ปี	4.28	-	0.025 (0.802)	-0.187 (0.053)
29 – 39 ปี	4.25		-	-0.212* (0.012)
40 – 60 ปี	4.47			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD พบว่า

อายุ 29 - 39 ปี กับ อายุ 40 - 60 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 29 - 39 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.212

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	18 – 28 ปี	29 – 39 ปี	40 – 60 ปี
		4.04	4.10	4.37
18 – 28 ปี	4.04	-	-0.054 (0.607)	-0.328* (0.002)
29 – 39 ปี	4.10		-	-0.273* (0.003)
40 – 60 ปี	4.37			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี LSD พบว่า

อายุ 18 - 28 ปี กับ อายุ 40 - 60 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 18 - 28 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.328

อายุ 29 - 39 ปี กับ อายุ 40 - 60 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 29 - 39 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.273

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

### **สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน**

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t - test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	0.193	0.661
ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	8.422*	0.004
ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.475*	0.036
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	2.595	0.109
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.653*	0.032
โดยรวม	7.452*	0.007

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ โดยใช้ Levene's พบว่าการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ 0.661 และ 0.109 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า หมายความว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) ส่วน ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ โดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 0.036 0.032 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า หมายความว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีจำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการ	ระดับ การศึกษา	จำนวน	t-test for Equality of Means				
			$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.16	0.550	-1.484	170	0.140
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.30	0.470			
ความซื่อสัตย์สุจริตและ ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.42	0.559	-2.350*	103.366	0.021
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.60	0.377			
ความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.35	0.633	-1.940	92.150	0.055
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.54	0.474			
การไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.30	0.590	-1.142	170	0.255
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.42	0.437			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.32	0.600	-0.498	92.399	0.620
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.37	0.448			
โดยรวม	ต่ำกว่า และ ปริญญาตรี	130	4.31	0.524	-1.874	108.026	0.064
	ปริญญาตรีขึ้นไป	42	4.44	0.339			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม ค่า P-value เท่ากับ 0.064 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่า P-value เท่ากับ 0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ P-value เท่ากับ 0.307 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ 0.850 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.934 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน**

$H_0$ : ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบสมมติฐาน ด้วย Brown-Forsythe test และนำผลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และวิธี Dunnett's T3 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	Levene Statistic	df1	df2	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1.677	3	168	0.174
ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	1.378	3	168	0.251
ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1.348	3	168	0.261
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	2.450	3	168	0.065
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1.641	3	168	0.182
โดยรวม	2.603	3	168	0.054

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสและสามารถ

ตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.174 0.251 0.261 0.065 0.182 และ 0.054 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ		SS	df	MS	F	P-value
การยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	4.419	3	1.473	5.591*	0.001
	ภายในกลุ่ม	44.255	168	0.263		
	รวม	48.674	171			
ความซื่อสัตย์สุจริตและความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	1.000	3.802*	0.011
	ภายในกลุ่ม	44.185	168	0.263		
	รวม	47.185	171			
ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	4.185	3	1.395	4.067*	0.008
	ภายในกลุ่ม	57.634	168	0.343		
	รวม	61.820	171			
การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.664	3	0.888	2.958*	0.034
	ภายในกลุ่ม	50.446	168	0.300		
	รวม	53.110	171			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.122	3	1.374	4.560*	0.004
	ภายในกลุ่ม	50.628	168	0.301		
	รวม	54.750	171			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.277	3	1.092	4.908*	0.003
	ภายในกลุ่ม	37.390	168	0.223		
	รวม	40.667	171			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.003

ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ P-value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	-	0.210*	-0.023	-0.198*
			(0.034)	(0.826)	(0.035)
6-10 ปี	4.13		-	-0.233*	-0.408*
				(0.047)	(<0.001)
11-20 ปี	4.36			-	-0.175
					(0.121)
21 ปีขึ้นไป	4.53				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม มากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.210

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.198

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.233

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.408

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.09	4.02	4.27	4.44
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	-	0.070 (0.516)	-0.175 (0.127)	-0.345* (0.001)
6-10 ปี	4.02		-	-0.244 (.056)	-0.415* (<0.001)
11-20 ปี	4.27			-	-0.171 (0.164)
21 ปีขึ้นไป	4.44				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเทียบเป็นรายคู่ของ  
ระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป  
มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า ที่มีระยะเวลา  
การทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.345

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value  
เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มี  
ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปี  
ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.415

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการ  
ทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลา การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.51	4.23	4.48	4.60
ต่ำกว่า 5 ปี	4.51	-	0.281*	0.030	-0.097
			(0.010)	(0.791)	(0.342)
6-10 ปี	4.23		-	-0.251*	-0.378*
				(0.049)	(0.001)
11-20 ปี	4.48			-	-0.127
					(0.300)
21 ปีขึ้นไป	4.60				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ โดยเทียบเป็นรายคู่  
ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี ขึ้นไป  
มีค่า P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มากกว่า ระยะเวลา  
การทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.281

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี มีค่า P-value  
เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มี  
ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11  
- 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.251

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value  
เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มี  
ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21  
ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.378

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.41	4.18	4.32	4.63
ต่ำกว่า 5 ปี	4.41	-	0.232 (0.060)	0.096 (0.461)	-0.215 (0.065)
6-10 ปี	4.18		-	-0.136 (0.349)	-0.447* (0.001)
11-20 ปี	4.32			-	-0.311* (0.027)
21 ปีขึ้นไป	4.63				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.447

ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.311

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.36	4.13	4.30	4.49
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	-	0.232*	0.057	-0.131
			(0.044)	(0.639)	(0.228)
6-10 ปี	4.13		-	-0.175	-0.363*
				(0.198)	(0.004)
11-20 ปี	4.30			-	-0.188
					(0.150)
21 ปีขึ้นไป	4.49				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มากกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.232

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.363

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.09	4.02	4.27	4.44
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	-	0.235*	-0.124	-0.202
			(0.042)	(0.311)	(0.064)
6-10 ปี	4.13		-	-0.359*	-0.438*
				(0.009)	(0.001)
11-20 ปี	4.36			-	-0.783
					(0.550)
21 ปีขึ้นไป	4.53				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มากกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.235

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.359

ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี กับ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.438

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

**สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตัวแปร โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

**สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี โดยรวม**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม

โดยสมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

- $X_1$  = ด้านลักษณะของงาน
- $X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน
- $X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ
- $X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน
- $X_5$  = ด้านเงินเดือน
- $X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- $X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ
- $X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- $X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- $X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	19.034	10	1.903	14.166	<0.001*
Residual	21.633	161	0.193		
<b>Total</b>	<b>40.667</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P-value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
Constant (A)	1.950	0.228		8.559	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	-0.010	0.065	-0.013	-0.158	0.875	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.288	0.070	0.353	4.130*	<0.001	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.107	0.065	-0.149	-1.641	0.103	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	-0.056	0.065	-0.088	-0.862	0.390	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.062	0.048	-0.108	-1.279	0.203	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.240	0.058	0.320	4.140*	<0.001	0.552	1.810
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.115	0.065	0.167	1.773	0.078	0.373	2.682

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.115	0.065	0.167	1.773	0.078	0.373	2.682
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	0.025	0.065	0.037	0.381	0.704	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	-0.004	0.045	-0.006	-0.079	0.938	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>10</sub> )	0.138	0.054	0.217	2.547*	0.012	0.457	2.190

R = 0.684   R<sup>2</sup> = 0.468   Adjusted R<sup>2</sup> = 0.435

F = 14.166   SE = 0.367   Durbin-Watson = 1.828   P-value = <0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>6</sub>) และด้านความมั่นคงในงาน (X<sub>10</sub>) มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 <0.001 และ 0.012 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.353 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.320 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.217 โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.435 หมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม ได้ร้อยละ 43.5 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 1.950 + 0.288 (X_2) + 0.240 (X_6) + 0.138 (X_{10})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพิ่มขึ้น 0.288 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพิ่มขึ้น 0.240 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

**สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

โดยสมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

$X_1$  = ด้านลักษณะของงาน

$X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน

$X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ

$X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน

$X_5$  = ด้านเงินเดือน

$X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ

$X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน

$X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

$X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	P-value
Regression	17.719	10	1.772	9.216	<0.001
Residual	30.955	161	0.192		
<b>Total</b>	<b>48.674</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$		P-value	Collinearity statistics	
			(Beta)	t		Tolerance	VIF
Constant (A)	1.807	0.273		6.631	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	0.035	0.078	0.042	0.448	0.655	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.202	0.083	0.226	2.420*	0.017	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.055	0.078	-0.070	-0.708	0.480	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	-0.057	0.077	-0.081	-0.730	0.466	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.020	0.058	-0.032	-0.343	0.732	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.109	0.069	0.132	1.566	0.119	0.552	1.810

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
ด้านสถานะของอาชีพ ( $X_7$ )	0.159	0.078	0.212	2.056*	0.041	0.373	2.682
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_8$ )	0.017	0.078	0.023	0.220	0.826	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $X_9$ )	0.78	0.054	0.124	1.432	0.154	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_{10}$ )	0.116	0.065	0.167	1.792	0.075	0.457	2.190
R = 0.603 R <sup>2</sup> = 0.364 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.325							
F = 9.216 SE = 0.438 Durbin-Watson = 1.805 P-value = <0.001							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_2$ ) และด้านสถานะของอาชีพ ( $X_7$ ) โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.017 และ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.226 รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.212 มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.325 ซึ่งหมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 32.5 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 1.807 + 0.202 (X_2) + 0.159 (X_7)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องได้ เพิ่มขึ้น 0.202 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องได้ เพิ่มขึ้น 0.159 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

**สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

โดยสมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

- $X_1$  = ด้านลักษณะของงาน
- $X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน
- $X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ
- $X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน
- $X_5$  = ด้านเงินเดือน
- $X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- $X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ
- $X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- $X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- $X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	19.400	10	1.940	11.241	<0.001
Residual	27.785	161	0.173		
<b>Total</b>	<b>47.185</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P-value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
Constant (A)	2.245	0.258		8.694	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	-0.048	0.074	-0.058	-0.652	0.515	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.320	0.079	0.365	4.060*	<0.001	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.128	0.074	-0.166	-1.734	0.085	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	-0.023	0.073	-0.033	-0.312	0.755	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.116	0.055	-0.190	-2.131*	0.035	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.308	0.066	0.382	4.689*	<0.001	0.552	1.810
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.161	0.073	0.218	2.196*	0.029	0.373	2.685

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	-0.091	0.074	-0.124	-1.231	0.220	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	0.010	0.051	0.017	0.204	0.839	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>10</sub> )	0.117	0.061	0.171	1.907	0.058	0.457	2.190
R = 0.641 R <sup>2</sup> = 0.411 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.375							
F = 11.241 SE = 0.415 Durbin-Watson = 1.769 P-value = <0.001							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>2</sub>) ด้านเงินเดือน (X<sub>5</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>6</sub>) และด้านสถานะของอาชีพ (X<sub>7</sub>) มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 0.035 <0.001 และ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.382 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.365 และ 0.218 ตามลำดับ โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ -0.116 มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.375 หมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ได้ร้อยละ 37.5 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 2.245 + 0.320 (X_2) - 0.116 (X_5) + 0.308 (X_6) + 0.161 (X_7)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 0.320 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ลดลง 0.116 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 0.308 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 0.161 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

**สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

โดยสมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

$X_1$  = ด้านลักษณะของงาน

$X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน

$X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ

$X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน

$X_5$  = ด้านเงินเดือน

$X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ

$X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน

$X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

$X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	21.126	10	2.113	8.358	<0.001
Residual	40.694	161	0.253		
<b>Total</b>	<b>61.820</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
Constant (A)	1.917	0.313		6.135	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	0.042	0.089	0.044	0.470	0.639	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.345	0.095	0.344	3.614*	<0.001	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.081	0.089	-0.091	-0.903	0.368	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	-0.180	0.089	-0.230	-2.029*	0.044	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.022	0.066	-0.031	-0.333	0.740	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.257	0.080	0.279	3.237*	0.001	0.552	1.810
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.165	0.089	0.195	1.859	0.065	0.373	2.682
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	-0.037	0.089	-0.044	-0.411	0.682	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	-0.034	0.062	-0.048	-0.546	0.586	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>10</sub> )	0.127	0.074	0.161	1.705	0.090	0.457	2.190
R = 0.585 R <sup>2</sup> = 0.342 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.301							
F = 8.358 SE = 0.503 Durbin-Watson = 1.830 P-value = <0.001							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X<sub>4</sub>) และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>6</sub>) มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 0.044 และ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.344 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.279 โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทาง เดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ -0.230 มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.301 หมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้ร้อยละ 30.1 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 1.917 + 0.345 (X_2) - 0.180 (X_4) + 0.257 (X_6)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพิ่มขึ้น 0.345 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ลดลง 0.180 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพิ่มขึ้น 0.257 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

**สมมติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

โดยสมมติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

- $X_1$  = ด้านลักษณะของงาน
- $X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน
- $X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ
- $X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน
- $X_5$  = ด้านเงินเดือน
- $X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- $X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ
- $X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- $X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- $X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	18.645	10	1.865	8.710	<0.001*
Residual	34.465	161	0.214		
<b>Total</b>	<b>53.110</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
Constant (A)	2.192	0.288		7.622	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	-0.058	0.085	-0.066	-0.704	0.483	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.336	0.088	0.362	3.829*	<0.001	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.138	0.082	-0.169	-1.683	0.094	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	-0.036	0.082	-0.049	-0.440	0.661	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.115	0.061	-0.177	-1.887	0.061	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.219	0.073	0.256	2.992*	0.003	0.552	1.810
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.021	0.082	0.027	0.257	0.797	0.373	2.682
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	0.139	0.082	0.179	1.690	0.093	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	-0.049	0.057	-0.075	-0.855	0.394	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>10</sub> )	0.178	0.068	0.245	2.605*	0.010	0.457	2.190
R = 0.593 R <sup>2</sup> = 0.3351 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.311							
F = 8.710 SE = 0.463 Durbin-Watson = 1.943 P-value = <0.001							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>6</sub>) และด้านความมั่นคงในงาน (X<sub>10</sub>) มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 0.003 และ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.362 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (beta) เท่ากับ 0.256 และ 0.245 ตามลำดับ มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.311 หมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ได้ร้อยละ 31.1 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 2.192 + 0.336 (X_2) + 0.219 (X_6) + 0.178 (X_{10})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพิ่มขึ้น 0.336 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพิ่มขึ้น 0.219 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพิ่มขึ้น 0.178 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

**สมมติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

$H_0$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

$H_1$ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

โดยสมมติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน จึงมีการกำหนดตัวแปรให้ ดังนี้

$X_1$  = ด้านลักษณะของงาน

$X_2$  = ด้านความสำเร็จในงาน

$X_3$  = ด้านการได้รับการยอมรับ

$X_4$  = ด้านความก้าวหน้าในงาน

$X_5$  = ด้านเงินเดือน

$X_6$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_7$  = ด้านสถานะของอาชีพ

$X_8$  = ด้านนโยบายและการบริหารงาน

$X_9$  = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

$X_{10}$  = ด้านความมั่นคงในงาน

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	25.368	10	2.537	13.901	<0.001
Residual	29.382	161	0.182		
<b>Total</b>	<b>54.750</b>	<b>171</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวแปร	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$ (Beta)	t	P- value	Collinearity statistics	
						Tolerance	VIF
Constant (A)	1.589	0.266		5.984	<0.001		
ด้านลักษณะของงาน (X <sub>1</sub> )	-0.022	0.076	-0.025	-0.293	0.770	0.459	2.181
ด้านความสำเร็จในงาน (X <sub>2</sub> )	0.234	0.081	0.248	2.885*	0.004	0.452	2.211
ด้านการได้รับการยอมรับ (X <sub>3</sub> )	-0.132	0.076	-0.159	-1.740	0.084	0.401	2.495
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X <sub>4</sub> )	0.016	0.075	0.022	0.218	0.828	0.318	3.142
ด้านเงินเดือน (X <sub>5</sub> )	-0.035	0.056	-0.054	-0.629	0.530	0.460	2.176
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>6</sub> )	0.307	0.068	0.353	4.544*	<0.001	0.552	1.810
ด้านสถานะของอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.068	0.076	0.085	0.896	0.372	0.373	2.682
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	0.096	0.076	0.122	1.260	0.210	0.358	2.795
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X <sub>9</sub> )	-0.023	0.053	-0.035	-0.437	0.663	0.530	1.886
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>10</sub> )	0.152	0.063	0.206	2.407*	0.017	0.457	2.190
R = 0.681 R <sup>2</sup> = 0.463 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.430							
F = 13.901 SE = 0.463 Durbin-Watson = 1.956 P-value = <0.001							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>2</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>6</sub>) และด้านความมั่นคงในงาน (X<sub>10</sub>) มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 <0.001 และ 0.017 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.353 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.248 และ 0.206 ตามลำดับ มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.430 หมายความว่า สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้ร้อยละ 43.0 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 1.589 + 0.234 (X_2) + 0.307 (X_6) + 0.152 (X_{10})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น 0.307 หน่วย

หากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ในขณะที่ด้านอื่นๆ คงที่ จะทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย

การตรวจสอบค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) โดยหากค่า Tolerance น้อยกว่า 0.200 แสดงว่าเกิดความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) และค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากเกินกว่านี้แสดงว่าความสัมพันธ์อิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ค่า Tolerance ที่น้อยที่สุด คือ 0.318 และ ค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 3.142 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิดพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)



**สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย  
ค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**

ตาราง 39 สรุปสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำ  
จุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี		
2.1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี โดยรวม ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน	Multiple Regression Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน	Multiple Regression Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 39 (ต่อ)

ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	ด้านเงินเดือน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านสถานะของอาชีพ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	Multiple Regression Analysis	
	ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ		
	ด้านลักษณะของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสำเร็จในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการได้รับการยอมรับ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความก้าวหน้าในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านเงินเดือน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านสถานะของอาชีพ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	Multiple Regression Analysis	
	ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้		
	ด้านลักษณะของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสำเร็จในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการได้รับการยอมรับ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความก้าวหน้าในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 39 (ต่อ)

ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	ด้านเงินเดือน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านสถานะของอาชีพ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	Multiple Regression Analysis	
	ด้านลักษณะของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสำเร็จในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการได้รับการยอมรับ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความก้าวหน้าในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านเงินเดือน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านสถานะของอาชีพ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความมั่นคงในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	Multiple Regression Analysis	
	ด้านลักษณะของงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสำเร็จในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านการได้รับการยอมรับ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความก้าวหน้าในงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 39 (ต่อ)

ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ด้านเงินเดือน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านสถานะของอาชีพ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	ด้านความมั่นคงในงาน		สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม มากที่สุด (beta = 0.353) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.320) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.217) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 43.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.435)

**สมมติฐานที่ 2.2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มากที่สุด (beta = 0.226) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ (beta = 0.212) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 32.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.325)

**สมมติฐานที่ 2.3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบมากที่สุด (beta = 0.382) และรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน (beta = 0.365) และด้านสถานะของอาชีพ (beta = 0.218) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านเงินเดือน (beta = -0.166) อำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ได้ร้อยละ 37.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.375)

**สมมติฐานที่ 2.4** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มากที่สุด (beta = 0.344) และรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.279) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในงาน (beta = -0.230) มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ได้ร้อยละ 30.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.301)

**สมมติฐานที่ 2.5** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มากที่สุด (beta = 0.362) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.256) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.245) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ได้ร้อยละ 31.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.311)

**สมมติฐานที่ 2.6** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากที่สุด ( $\beta = 0.353$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = 0.248$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\beta = 0.206$ ) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้ร้อยละ 43.0 (Adjusted  $R^2 = 0.430$ )



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา  
ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผู้วิจัยได้สรุปสังเขปการวิจัย สรุปผลการศึกษาค้นคว้า  
อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอนี้ ตามลำดับ ดังนี้

#### สังเขปการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
ของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน  
ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

##### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้ข้าราชการ  
คณะรัฐมนตรีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ
2. ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปประกอบการจัดทำหรือวางแผนเชิงนโยบาย ในการ  
ปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้เกิดการ  
ดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
3. ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปวางแผนในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติ  
ราชการขององค์กรและข้าราชการหรือบุคลากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อ  
การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ อายุ 40 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุ 18 - 28 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 21-25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 16-20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

##### ด้านความสำเร็จในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.59) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ พอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.77) และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

#### **ด้านการได้รับการยอมรับ**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.68) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานรวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานสนับสนุนและชื่นชมผลงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.78) และมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.85) ตามลำดับ

#### **ด้านความก้าวหน้าในงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.76) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.73) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพิ่มเติม ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.98) และการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.01) ตามลำดับ

#### **ด้านลักษณะของงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.63) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ มีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.81) และสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่เพียงผู้เดียว ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.99) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

#### ด้านสถานะของอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ในสังคม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่ ทำให้รู้สึกภูมิใจรู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.77) และอำนาจหน้าที่และตำแหน่งทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

#### ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.76) โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.82) และรองลงมาคือ รับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากหน่วยงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

#### ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.65) โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ รู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.75) และมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

### ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.71) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ นโยบายในหน่วยงานเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ นโยบายของในหน่วยงานมีความชัดเจน เป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.73) และได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

### ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.87) และรองลงมาคือ สามารถทำงานได้โดยไม่เบียดบังเวลาในชีวิตส่วนตัว มีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.03) ตามลำดับ

### ด้านเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ องค์กรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.87) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 1.00) และมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.07) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นจากมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

##### ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.52) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองพร้อมรับการตรวจสอบและคำแนะนำ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.58) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.62) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรงไม่มุงหวัง หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.65) ไม่เบียดบังเวลาราชการ นำสิ่งของราชการไปใช้ เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) และให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการประชาชน หรือบุคคลอื่นอย่างครบถ้วน ด้วยความสุจริตใจ และตรงไปตรงมา ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

##### ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.60) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.63) และรองลงมาคือ เปิดเผยหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลข่าวสารของราชการไปใช้

ในทิศทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้องตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.68)

### **ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.55) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่บนความเสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.62) ปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช้อิทธิพล และไม่ตกอยู่ในอำนาจที่ไม่ถูกต้องของบุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับสิทธิพิเศษหรือประโยชน์ใดๆ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.67) และดำรงตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรักษาความเป็นกลางทางการเมือง ยึดประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

### **ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.56) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ใช้ทักษะและสมรรถนะของท่านอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ พยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.64) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และมีมาตรฐาน ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.67) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.69) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.69) และปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรของราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

### ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.53) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย หลักคุณธรรมและหลักวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.79) แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.69) กล่าวปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.72) และกล้าเปิดเผย แจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำความผิด ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**

**สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance สรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 29 - 39 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 18 – 28 ปี และ อายุ 29 – 39 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test สรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวม พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance สรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม น้อยกว่า ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม น้อยกว่าที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี และระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ น้อยกว่า

ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี และ ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี และระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน น้อยกว่า ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี และระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ**

1. ด้านลักษณะของงาน
2. ด้านความสำเร็จในงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับ
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน

**ปัจจัยค้ำจุน**

5. ด้านเงินเดือน
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ด้านความมั่นคงในงาน

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม มากที่สุด ( $\beta = 0.353$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.320$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\beta = 0.217$ ) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 43.5 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.435$ )

**สมมติฐานที่ 2.2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา

ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มากที่สุด (beta = 0.226) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ (beta = 0.212) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 32.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.325)

**สมมติฐานที่ 2.3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบมากที่สุด (beta = 0.382) และรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน (beta = 0.365) และด้านสถานะของอาชีพ (beta = 0.218) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านเงินเดือน (beta = -0.166) มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 37.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.375)

**สมมติฐานที่ 2.4** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มากที่สุด (beta = 0.344) และรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.279) โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในงาน (beta = -0.230) มีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 30.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.301)

**สมมติฐานที่ 2.5** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมมากที่สุด (beta = 0.362) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (beta = 0.256) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.245) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนาย การปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 31.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.311)

**สมมติฐานที่ 2.6** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากที่สุด (beta = 0.353) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จใน (beta = 0.248) และด้านความมั่นคงในงาน (beta = 0.206) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ร้อยละ 43.0 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.430)

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

1.1 ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องประพฤติตนและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม ปราศจากอคติ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ดังนั้น ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการเพศชายหรือเพศหญิงจึงมักจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในทุกด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประโยชน์

สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร บุระณะพล (2561) ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล เมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในภาพรวม และด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีอายุ 18 - 28 ปี และอายุ 29 - 39 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง น้อยกว่า อายุ 40 - 60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุ 40 - 60 ปี อาจมีอายุในการทำงานมาก ทำให้มีการสั่งสมประสบการณ์ มีความเข้าใจในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงส่งผลให้มีเหตุผลในการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการได้มากกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการในภาพรวมมากกว่าช่วงอายุอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ดุจจนาทุทัศน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่าง

1.3 ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากข้าราชการไม่ว่ามีระดับการศึกษาในระดับใดทุกคนย่อมมีพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และข้าราชการทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมหรือปฐมนิเทศ ซึ่งมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังมีระเบียบวินัยหรือระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเข้าใจบทบาทหน้าที่และมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนซึ่งเป็นไปตามจรรยาข้าราชการ จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการที่

ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา พรหมรินทร์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05

1.4 ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในภาพรวม ด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติงานตามจรรยา ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่า ระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และ ข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม น้อยกว่าที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี และระยะเวลาการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ เนื่องจาก ข้าราชการอาจต้องใช้การสั่งสมระยะเวลา ความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ เพื่อที่จะ นำไปสู่ความเข้าใจการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มี อายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่าง

## **สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม จรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง ในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยสามารถ

ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้สำเร็จจนบรรลุวัตถุประสงค์ และหน่วยงานสามารถทำให้ข้าราชการรู้สึกถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจรรยาข้าราชการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านสถานะของอาชีพ โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านเงินเดือน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี ทำให้ความรู้สึกภูมิใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ข้าราชการมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อย สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความรับผิดชอบได้ อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบที่มีมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานต่างๆ ทำให้มีประสบการณ์ ความชำนาญในการ

ทำงานเพิ่มขึ้น อาจเกิดการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ นโยบาย หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ อย่างครบถ้วน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดี รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

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

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรดา วสันต์นนทสิริ (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิรัช พิมพวังค์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของความมั่นคงในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 58.0 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ร้อยละ 54.30

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พบว่า ข้าราชการที่อายุและระยะเวลาการทำงานมาก จะมีการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อย ดังนั้นหน่วยงานอาจจัดให้มีการส่งต่อหรือถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานระหว่างรุ่น หรือจัดอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ มีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และกฎเกณฑ์ จรรยาของข้าราชการที่พึงปฏิบัติ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานของตนเอง โดยเมื่อมีปัญหาก็ควรมีแนวทางในการผลักดันให้ข้าราชการสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาได้ ทำให้ข้าราชการรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเองมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการรู้สึกถึงความสำเร็จในงานของตนเอง จากการพัฒนาขีดความสามารถจนเกิดการงานบรรลุเป้าหมายที่ยากขึ้นได้ โดยผู้บริหารอาจมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถของข้าราชการและมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น เนื่องจากด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในทุกด้าน

2.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจมีการจัดกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันระหว่างข้าราชการแต่ละสำนักหรือกอง เพื่อละลายพฤติกรรม เช่น การแข่งขันกีฬา หรือการทำ workshop ต่างๆ และมีการสนับสนุนให้ข้าราชการรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากคนในสังคม โดยทำให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.4 หน่วยงานควรทำให้ข้าราชการในหน่วยงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน การรับรู้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจมีการจัดให้ข้าราชการได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและการใช้สิทธิของตนเอง เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วย

2.5 หน่วยงานควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่มอบหมายให้ข้าราชการรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับผลประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงอาจมีการจัดหาและค่าตอบแทนพิเศษ หรือค่าตอบแทนลักษณะอื่นๆ ให้กับข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและข้าราชการ

2.6 หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน หลักเกณฑ์ นโยบาย หรือมาตรฐานการทำงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วน เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัว พร้อมทั้งมีความโปร่งใส ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างครบถ้วน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยศึกษาให้ครอบคลุมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวม ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ได้กับทั้งหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งหน่วยงานปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการในทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสำเร็จในงานมากและเกิดการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยา  
ข้าราชการ ในบริบทหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ว่าเหมือนหรือต่าง  
งานวิจัยนี้อย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม  
จรรยาข้าราชการได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม

4. ควรมีการทำการศึกษาและวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และ  
การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งความ  
คิดเห็นของข้าราชการมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตและอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม  
จรรยาข้าราชการที่อาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย



## บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth. Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Cameron J. & Pierce W. D. (1994). Reinforcement, Reward and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 64, 363-423.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. . (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie R. V. & Morgan D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Journal Psychology Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. New York D. Van Nostrand.
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2559. (2559). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 133 ตอน 92ก).
- กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2564, มกราคม-มิถุนายน). อิทธิพลของค่านิยมในองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่อหน่ายในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 268-299.
- กรมการปกครอง. (2552). ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika\\_M.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika_M.pdf)
- [http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc\\_library=SWU01&local\\_base=SWU01&doc\\_number=000082888&sequence=000001&line\\_number=0001&func\\_code=DB\\_REC ORDS&service\\_type=MEDIA](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000082888&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC ORDS&service_type=MEDIA)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ :  
ภาควิชาสถิติ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา = *Administration of educational organization and personnel* (พิมพ์ครั้งที่ 2, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]). กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12): ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ธิดาพร นูระณะพล. (2561). การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล  
เมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรวัช พิมพวงศ์. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด  
ร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 7(2), 115-126.
- นุชจรรย์ ดีจิต. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชี ในเขต  
ภาคเหนือ. (สารนิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ  
พรรณี.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 125 ตอนที่  
22ก).
- พิมพ์อักษร ลิมศิลา. (2559). แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนิตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ  
ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (สารนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. (สารนิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรม  
หาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา = *Principles,  
Theories of Educational Administration* (พิมพ์ครั้งที่ 5 (ฉบับปรับปรุง)). ชลบุรี : ศูนย์  
นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรดา วสันต์นนทสิริ. (2561). อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถ

เขาวังปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ใน  
เรือนจำกลางบางขวาง 7(1), 23-34.

วศิน สันทรกรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มี  
ผลต่อการซื้ออะไหล่ประดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. (สารนิพนธ์นิเทศศา  
สตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ = *Organization and management* (ฉบับ  
สมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด): กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย ผู้จัดจำหน่าย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ. กรุงเทพฯ:  
สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตาม  
มาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2552.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2553). ธรรมนูญบาลสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. สลค. สาร,  
18(4).

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2564a). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2565) ของสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2564b). รายงานประจำปี 2563 : *ANNUAL REPORT 2020*.

หทัยรัตน์ ดุจจามุทัศน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักใน  
จรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน:สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). (ปริญญาานิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ). มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษา พรหมรินทร์. (2561). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (ปริญญาานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.







### แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 และ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผล การศึกษาครั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบหรือ หน่วยงานของผู้ตอบ

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

- ชาย  หญิง

## 2. อายุ

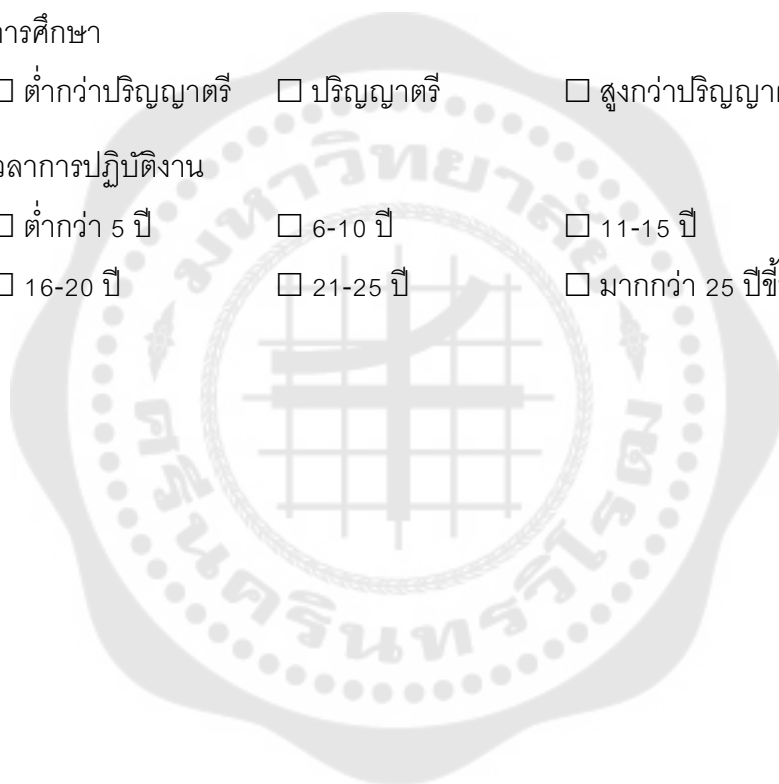
- 18 - 28 ปี  29 - 39 ปี  
 40 - 50 ปี  51 - 60 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี  6-10 ปี  11-15 ปี  
 16-20 ปี  21-25 ปี  มากกว่า 25 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 = เห็นด้วย

3 = เห็นด้วยปานกลาง

4 = เห็นด้วยมาก

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ลักษณะของงาน</b>					
1.1 ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					
1.2 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
1.3 ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่เพียงผู้เดียว					
<b>2. ความสำเร็จในงาน</b>					
2.1 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2.2 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี					
2.3 ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง					
<b>3. การได้รับการยอมรับ</b>					
3.1 เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานรวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
3.2 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน					
3.3 ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>4. ความก้าวหน้าในงาน</b>					
4.1 การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
4.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
4.3 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม					

### ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 = เห็นด้วย

3 = เห็นด้วยปานกลาง

4 = เห็นด้วยมาก

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านปัจจัยค่าจุน</b>					
<b>1. เงินเดือน</b>					
1.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี					
1.3 ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน					
<b>2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
2.1 ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
2.2 ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
2.3 ท่านมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
<b>3. สถานะของอาชีพ</b>					
3.1 ตำแหน่งหน้าที่ของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจรู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรี					
3.2 อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม					
3.3 อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>4. นโยบายและการบริหารงาน</b>					
4.1 นโยบายในหน่วยงานเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
4.2 นโยบายของในหน่วยงานมีความชัดเจน เป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.3 ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร					
<b>5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
5.1 การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว					
5.2 ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่เบียดบังเวลาในชีวิตส่วนตัว มีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น					
<b>6. ความมั่นคงในงาน</b>					
6.1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่					
6.2 ท่านรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุด โดยแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 = เห็นด้วย

3 = เห็นด้วยปานกลาง

4 = เห็นด้วยมาก

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

จรรยาข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>1. ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</b>					
1.1 ท่านยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย หลักคุณธรรมและหลักวิชาการ					
1.2 ท่านแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม					
1.3 ท่านกล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอมหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง					
1.4 ท่านกล้าเปิดเผย แจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการ กระทำผิด					
1.5 ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ					
<b>2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ</b>					
2.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรงไม่ มุ่งหวัง หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ					
2.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต					
2.3 ท่านให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการประชาชน หรือ บุคคลอื่น อย่างครบถ้วน ด้วยความสุจริตใจ และตรงไปตรงมา					
2.4 ท่านไม่เบียดบังเวลาราชการ นำสิ่งของราชการไปใช้ เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง					
2.5 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ					
2.6 ท่านรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง พร้อมรับการตรวจสอบและคำแนะนำ					

จรรยาข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>3. ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>					
3.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้					
3.2 ท่านเปิดเผยหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และนำข้อมูล ข่าวสารของราชการไปใช้ในทิศทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้					
<b>4. ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>					
4.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่บนความเสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว					
4.2 ท่านดำรงตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรักษาความเป็นกลางทางการเมือง ยึดประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น					
4.3 ท่านปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช้อิทธิพล และไม่ตกอยู่ใน อำนาจที่ไม่ถูกต้องของบุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับสิทธิ พิเศษหรือประโยชน์ใดๆ					
4.4 ท่านปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้อ ออาทร ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม					
<b>5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>					
5.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเท สติปัญญา ใช้ทักษะ และสมรรถนะของท่านอย่างเต็มความสามารถ					
5.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และมีมาตรฐาน					
5.3 ท่านพยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
5.4 ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และปรับตัวให้ทันกับความ เปลี่ยนแปลง					
5.5 ท่านประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี					
5.6 ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรของราชการอย่างมีประสิทธิภาพ					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวพิมพ์ชนก เฟื่องฟู

วัน เดือน ปี เกิด

9 สิงหาคม 2537

วุฒิการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการเงิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

