

พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

สารนิพนธ์
ของ
อรพรรณ ภัคดีภักดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

สารนิพนธ์
ของ
อรพรรณ ภัคดีภักดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

บทคัดย่อ
ของ
อรพรรณ ภัคดีภัคดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2549

อรพรรณ ภัคดีภักดี. (2549). *พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง*. สารนิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสาธิตาภรณ์: ผศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ และการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังเงินเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม กรรมการปฏิบัติงาน กรณีผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้วมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม กรรมการปฏิบัติงาน กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน และด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระ ทุกครั้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน กรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการมีความมั่นคงในการทำงานและด้านการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้วและโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน กรณีการมีความสนุกกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคา ยุติธรรม และด้านการมีความมั่นคงในการแรงจูงใจ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม กรรมการปฏิบัติงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านหน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ และกรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือสั่งการชัดเจน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยภาวะด้านผู้บังคับบัญชา จะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนและกรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการมีความสุขกับการทำงาน กรณีมีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และกรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และยังพบว่าด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ นโยบายสาธารณะ ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการมีความสุขกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและปานกลาง ตามลำดับด้านการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และกรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และยังพบว่าด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างไรดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

PERFORMANCE BEHAVIOR OF THAI BUREAUCRATS: A CASE STUDY OF
THE REGISTRATION ADMINISTRATION BUREAU, DEPARTMENT OF
PROVINCIAL ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
ORAPAN PAKDEEPAK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University
October 2006

Orapan Pakdeepak. (2006). *Performance behavior of Thai Bureaucrats: A Case Study of the Registration Administration Bureau, Department of Provincial Administration*. Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Nak Gulid.

The purposes of this research were to study Performance Behavior of Thai Bureaucrats under the Registration Administration Bureau, Department of Provincial Administration and to study factors causing problems and obstacles toward performance behavior of Thai Bureaucrats under the Registration Administration Bureau, Department of Provincial Administration.

According to the research findings, it was found that bureaucrats' different personal factors such as gender, age, levels of education, working positions and income level had affected to performance behaviors, such as being asked by the directors for overdue tasks, having frequent work rotations and motivating oneself to work for higher salary at statistically significant differences at .05 level. Motivation factors had a low negatively relationship to bureaucrats' performance behaviors; being acknowledged and rewarded for good works, being rotated to work in different positions within the same section was related to performance behaviors; being asked by the directors for the overdue tasks, at the level of statistical significance. 05 Fringe benefits provided by the government; having considered appropriate, had a low negatively relationship to performance behaviors; motivating oneself to work for higher salary, at the level of statistical significance .05. Having employment stability, being recognized for good work, and being promoted in due course had relationship to performance behaviors, being rotated to different positions, at the level of statistical significance .05. Having employment stability and being promoted in due course had a low positively relationship while being promoted in due course had a low negatively relationship to being rotated to different positions. Good atmosphere in office, fair salary rate, appropriate fringe benefits provided by the government and the satisfaction with career advance had a low positively relationship to performance behaviors; being enjoy with working at the level of statistical significance .05. Provision of canteens offering high quality food at reasonable price and the stability of motivation to work had a low positively relationship to performance behaviors; having various ways to correct work errors, at the level of statistical significance .05. Employment stability had a low positively relationship to

performance behaviors; working overtime to meet the deadline, at the level of statistical significance .05. In terms of organizational culture factors, being in agency dominated by patronage system had a low positively relationship to performance behaviors; being asked by the directors for overdue tasks, at the level of statistical significance .05. Requiring clear written order and guideline had a low positively relationship to performance behaviors; having various ways to correct work errors, at the level of statistical significance .05. Demand to work under law binding conditions had a low negatively relationship to performance behaviors; working overtime to meet the deadline, at the level of statistical significance .05. Leadership factors had relationship to performance behaviors. Super ordinate who solely paid attention to tasks which had important to super ordinate's position had a low positively relationship to performance behaviors; having frequent work rotations and motivating oneself to work for higher salary, at the level of statistical significance .05. Having super ordinates who listened to subordinates' comments had a low positively relationship to performance behaviors; being enjoy with working, having various ways to correct work errors, working overtime to meet the deadline, at the level of statistical significance .05. Having super ordinates who monopolized decision making power had a low positively relationship to performance behaviors; having various ways to correct work errors, at the level of statistical significance .05. Public policy factors had relationship to performance behaviors. Policy which required super ordinates to complete assigned tasks within the timeframe and policy which encouraged super ordinates' constant eagerness to work had a low positively relationship to performance behaviors; having frequent work rotations, at the level of statistical significance .05. Gaining collaboration from other units and having constant eagerness to work had a low and moderate positively relationship performance behaviors; being enjoy with working, respectively at the level of statistical significance .05. Having completed assigned tasks within the timeframe, being always recognized by the public, and having constant eagerness to work had a low positively relationship to performance behaviors; having various ways to correct work errors and working overtime to meet the deadline, at the level of statistical significance .05. In addition, getting collaboration from other units had a low positively relationship to performance behaviors; working overtime to meet the deadline, at the level of statistical significance .05.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ
คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย
: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ของ ว่าที่ ร.ต.หญิงอรพรรณ
ภักดีภักดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์จักราทิพย์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาชาลิต)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 13 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เป็นการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2549 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก และ อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาขวลิต คณะกรรมการ อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์และประธานคณะกรรมการ บริหารหลักสูตร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมั่นใจว่า ตนเองมีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิจัยมากขึ้น ขอขอบคุณ คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะบดีคณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ คณะบดีคณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ภาควิชารัฐศาสตร์ ที่ได้ช่วยเหลือดำเนินการตาม กระบวนการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เจ้าหน้าที่หอสมุด แห่งชาติ กรมศิลปากร เจ้าหน้าที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เจ้าหน้าที่สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักบริหารการทะเบียนที่ให้ข้อมูลทางการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ทุกท่านที่กรุณาตอบ แบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนครอบครัวของข้าพเจ้า ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในศึกษาครั้งนี้

หวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและผู้สนใจเกี่ยวกับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ซึ่งก็ขอยกความดีนี้ให้กับผู้มีพระคุณที่ได้ให้ ความช่วยเหลือดังกล่าวข้างต้น

อรพรรณ ภัคดีภักดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล	8
ทฤษฎีแรงจูงใจ	13
ทฤษฎีวิวัฒนาการ	17
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	25
ทฤษฎีนโยบายสาธารณะ	28
ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	33
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	39
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	39
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ก.พ.	39
นโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้อง	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การนำเสนอผลของข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอจากการวิจัย	116
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผล	119
ข้อเสนอจากการวิจัย	124
ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป	125
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข	141
ภาคผนวก ค	145
ภาคผนวก ง	151
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	155

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
2	แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	64
3	แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	65
4	แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	66
5	แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ	67
6	แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ	68
7	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามเพศ	69
8	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามอายุ ...	71
9	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี โดยจำแนกตามช่วงอายุ	72
10	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามสถานภาพ	74
11	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	76
12	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการโยกย้ายเปลี่ยน งานบ่อยๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	78
14	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน	80
15	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการโยกย้ายเปลี่ยน งานบ่อยๆ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	81
16	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามรายได้	83
17	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ	85
18	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน	87
19	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	89
20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความสนุกกับการทำงาน	91
21	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี	93
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ	96
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน	97
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	98
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความสุขกับการทำงาน	99
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี	100
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา	101
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ	102
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน	103
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมี การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	104
32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี การมีความสุขกับการทำงาน	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี	106
34	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา	107
35	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ	108
36	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน	109
37	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	110
38	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความสุขกับการทำงาน	111
39	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี	112
40	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม	17
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และพฤติกรรมของบุคคล	37
4 อัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามระดับ	51
5 ตารางจำแนกขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	53

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานของข้าราชการมีการกำหนดหลักการทำงานไว้อย่างชัดเจน โดยจะต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และยังรวมถึงแนวนโยบายภาครัฐ จรรยาบรรณของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. 2545 ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2545 อ่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลจึงเกิดขึ้น เพื่อให้ระบบราชการสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานขององค์การราชการไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาเหล่านี้สามารถนำไปทำการศึกษาวิจัยต่อไปได้ ปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์การราชการที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ได้แก่

1. อำนาจของการตัดสินใจมีลักษณะเป็นศูนย์กลางเข้าสู่ศูนย์กลาง กล่าวคือ อำนาจรวมอยู่ที่ผู้บริหารขององค์การเพียงผู้เดียว การดำเนินการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่มีความล่าช้า ต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ ของระบบราชการซึ่งเป็นการเสียเวลาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ระบบราชการไทยไม่สามารถนำความรู้ความสามารถของข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและจบการศึกษาในระดับสูงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

2. ข้าราชการขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีสาเหตุมาจากระบบราชการไม่สามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความรู้ความสามารถมาก ๆ มักจะลาออกจากราชการเพื่อไปทำงานในภาคเอกชน เพราะว่าเมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนของข้าราชการที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ทำให้ไม่มีความเท่าเทียมกัน และเกิดช่องว่างของความต่างยิ่งขึ้นเมื่ออัตราผลตอบแทนภาคเอกชนมีแนวโน้มสูงกว่าระบบราชการอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะดังกล่าวทำให้ภาคเอกชนได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงไปปฏิบัติงาน

3. ข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากระบบราชการมีอัตราผลตอบแทนต่ำเป็นเหตุให้ข้าราชการมีรายได้ต่ำ ดังนั้นเพื่อรักษาเสถียรภาพในการดำรงชีวิตและครอบครัวจึงส่งผลให้ข้าราชการให้ความสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะต่ำลง

4. ข้าราชการยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ เช่น การใช้เครื่องมือเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องมือสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการได้

5. ความสำคัญของข้าราชการที่คิดว่าตนเองเป็นเจ้าของกิจการต่างๆ จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ข้าราชการขาดจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสาธารณะชน การดำเนินงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การราชการไม่ยอมให้ภาคเอกชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

6. ข้าราชการส่วนใหญ่ยังอิงกับนักการเมือง เพื่อมุ่งหวังประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง อีกทั้งยังไม่มีความเป็นธรรมเนื่องจากในระบบราชการมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่มาก ข้าราชการที่ดีผู้ที่ทำงาน เพื่อองค์การอย่างแท้จริงขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เป็นองค์การภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน และการได้มาซึ่งความสำเร็จขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับข้าราชการในสังกัดที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรเหล่านี้จึงต้องมีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ สามารถรองรับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงนโยบายในอนาคต อันเป็นแนวทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546

ข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองทุกคนในทุกฐานะ ตำแหน่ง จะต้องเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะได้ดึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ การอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องรู้จักประพัตติปฏิบัติต่อกัน ต้องเรียนรู้ความต้องการของตนเองและของผู้อื่น ต้องรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับคนอื่นได้ หรือสามารถปรับคนอื่นให้เข้ากับเราได้ด้วย การเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของกันและกันบ้าง ดังพระบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ.2517 ตอนหนึ่งว่า “เบื้องต้น ต้องมีความสำนึกอันแน่วแน่ว่าการงานทุกอย่างทุกฝ่ายเกี่ยวโยงถึงกันไม่ได้โดยตรงก็โดยทางอ้อม จึงจำเป็นต้องศึกษางานของผู้อื่น และติดต่อประสานกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และจำเป็นต้องมีความเข้าใจอันดีทั้งในงานทั้งในจิตใจของผู้อื่น เพื่อให้มีความปรองดองกันเป็นเครือข่าย” (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532: 192)

ข้าราชการในองค์การควรมีความรู้ความสามารถในเรื่องบริการสาธารณะบทบาทของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและประชาชน มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ซึ่งมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 1 – 3) พุทธศักราช 2535 – 2538 ลำ พุทธศักราช 2540 ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐจึงควรมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วย ความสามารถในการครองตน ความสามารถในการครองคน และความสามารถในการครองงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกัน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนเอง

และของผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง และของผู้อื่น มีเหตุผล มีสติ รู้จักมารยาททางสังคม และสามารถปรับตัวให้อยู่ได้อย่างมีความสุขกับทุกสถานการณ์ เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานตนเองและของผู้อื่น และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้สามารถลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรได้ด้วย ซึ่งทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามแนวนโยบายของรัฐและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ฉะนั้น การเป็นองค์กรที่พัฒนาแล้วจะต้องมีข้าราชการในสังกัดที่มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานดีมากกว่าคนที่ไร้สมรรถภาพ หรือมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่เป็นอย่างที่ควรจะเป็น แต่ประเด็นคำถามที่น่าสนใจคือข้าราชการในสังกัดที่มีอยู่ในองค์กรขณะนี้ มีพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ตามที่ควรจะเป็นหรือมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานเพียงพอที่จะผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าเพียงใด หรือข้าราชการมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับที่ควรเป็นหรือไม่ ถ้าข้าราชการในสังกัดมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตาม ที่ควรเป็นอยู่แล้วก็ไม่จำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาอะไรอีก แต่ถ้าข้าราชการในสังกัดมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามที่เป็นจริงแตกต่างจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ควรเป็น องค์กรก็ต้องทำอะไรสักอย่าง เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดมีพฤติกรรม การทำงานตาม ที่ควรจะเป็น หรือเพียงพอที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาของข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา การวางแผน การปรับปรุง และอาจเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ นโยบายสาธารณะ ที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในสังกัด และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสืบต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงสำรวจ มีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ปฏิบัติราชการที่ตึกกรมการปกครอง (คลอง 9) อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี และ วังไชยา (นางเลิ้ง) เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 3 มีนาคม 2549 จำนวน 513 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การประมาณกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษากระทำโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยคัดเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 225 คน ในกลุ่มตัวอย่างมีการกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ 95

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น ดังนี้
 - 1.1 แบ่งตามข้อมูลส่วนตัว
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 สถานะภาพ
 - 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน (ซี)
 - 1.1.6 ระดับรายได้
 - 1.2 แรงจูงใจ
 - 1.3 วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.4 ภาวะผู้นำ
 - 1.5 นโยบายสาธารณะ
2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** หมายถึง ความแตกต่างด้านปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ ในสังกัด สำนักบริหารการทะเบียน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน (ซี) และระดับรายได้

2. **แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความพอใจ และเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะประกอบด้วย เงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการต่างๆ ของภาครัฐ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงาน

3. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานในระบบราชการ ซึ่งมีกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมาย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนด

4. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่แสดงออกถึงลักษณะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆ ซึ่งได้แก่ การเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบปล่อยเสรี

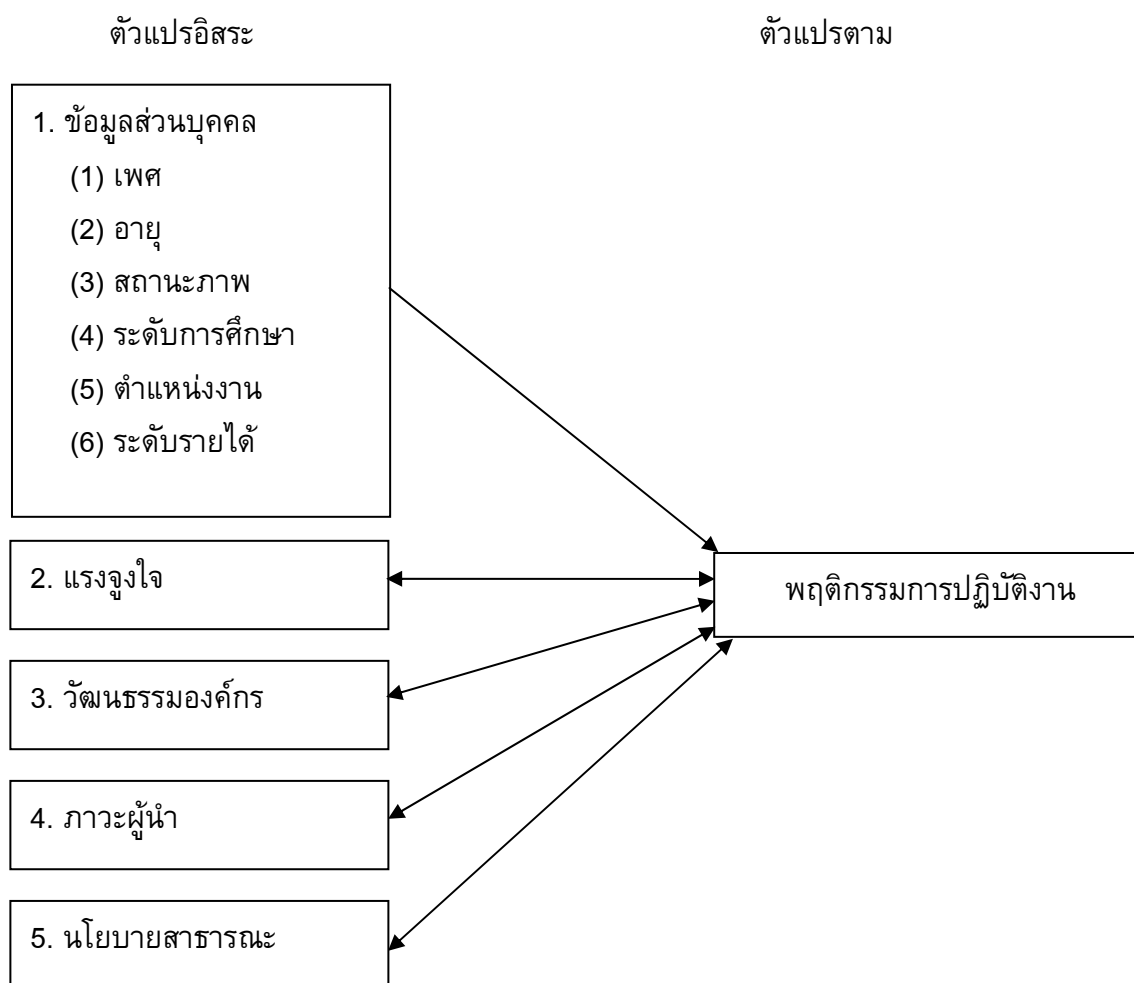
5. **นโยบายสาธารณะ** หมายถึง พฤติกรรมหรือนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติของ ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะการปฏิบัติงานตามนโยบายในแต่ละขั้นตอนตามกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารทะเบียน กรมการปกครอง ที่แสดงออกถึงรูปแบบและลักษณะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

7. ข้าราชการ หมายถึง บุคคล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ในสังกัด สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2549 ณ ตึกกรมการปกครอง (คลอง 9) อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ วังไชยา (นางเล็ง) กรุงเทพมหานคร

8. สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง หมายถึง องค์การภาครัฐ ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนบัตรประจำตัวประชาชน ส่วนการทะเบียนราษฎร ส่วนส่งเสริมการทะเบียนและบัตร ส่วนทะเบียนทั่วไป ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 1 – 9 ศูนย์บริการทะเบียนและบัตรกลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำและนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 1.3 ทฤษฎีวิวัฒนาการมองการณ์การ
- 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 1.5 ทฤษฎีนโยบายสาธารณะ
- 1.6 ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.1.1 ความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.1.1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ด้านความสามารถ (Ability Difference) ด้านสติปัญญา (Intelligent Difference) ด้านความต้องการ (Need Difference) ด้านความสนใจ (Interest Difference) ด้านร่างกาย (Physical Difference) ด้านอารมณ์ (Emotional Difference) ด้านสังคม (Social Difference) (เทคโนโลยีการศึกษา. 2548: ออนไลน์)

1.1.1.2 ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งจากบุคลิกภาพ สติปัญญา ความสนใจ และพื้นฐานความรู้ (โรงเรียนนวมินทราชินูทิศบดินทรเดชา. 2548: ออนไลน์)

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ความแตกต่างในด้านปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ ด้านสติปัญญา ด้านความต้องการ ด้านความสนใจ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม

1.1.2 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.1.2.1 อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler) เชื่อว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางสังคมรอบตัวบุคคลนั้น อันได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม และวิธีการอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับจากครอบครัว การที่บุคคลพัฒนาปรับปรุงตัวเองหรือต้องการชวนช่วยสร้าง หรือดิ้นรนไปหาสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตนั้น เป็นการแสวงหาความสมบูรณ์ให้กับชีวิตของบุคคลเอง และเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมาย คือ ได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตแล้ว จะเกิดความแตกต่างจากบุคคลอื่น คือจะมีความเป็นตัวของตัวเองขึ้น มีความเข้าใจ และยอมรับตัวเอง การดิ้นรนไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมุ่งมั่นปรารถนา แอดเลอร์ ยังได้ชี้ให้เห็นถึงวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล แอดเลอร์เชื่อว่าแรงกระตุ้นให้มนุษย์ก้าวไปสู่การมีพฤติกรรมด้านบวกในสังคม การที่จะกระตุ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกดังกล่าวได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องได้รับการอุมชูเลี้ยงดูมาอย่างดีตั้งแต่ในวัยเด็ก บรรยากาศของครอบครัวที่เต็มไปด้วยความรักความอบอุ่น และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความมีใจกว้าง การยอมรับสังคมขึ้น หากขาดจะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อต้านสังคม เกิดความต้องการแสดงอำนาจเหนือหรือมีความก้าวร้าวต่อบุคคลอื่น และสิ่งเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัว ขาดความมีจิตสำนึกต่อสังคมในอนาคต ซึ่งถือว่า เป็นอาการของความผิดปกติทางบุคลิกภาพประเภทหนึ่ง (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่. 2549: ออนไลน์) พยายามทำความเข้าใจ ประสบการณ์และพฤติกรรมของแต่ละคนในฐานะรวมของบุคคลนั้น แอดเลอร์เชื่อว่าการกระทำทุกอย่างถูกโน้มน้าวโดยทัศนคติพื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลนั้น แอดเลอร์รับเอาหลักว่าด้วยอนาคต (Teleology) ซึ่ง ได้แก่ เป้าหมายของบุคคลที่ชี้ทางพฤติกรรมในปัจจุบันของเขา คนเรามีจุดหมายในชีวิต เพื่อบรรลุถึง ความสมบูรณ์แบบ การก้าวไปสู่ความสมบูรณ์แบบเกิดจากความรู้สึกต่ำต้อยมีปมด้อย ดังนั้น มนุษย์จึงดิ้นรนจากความต่ำต้อยไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น มนุษย์ทั้งหลายมีแรงขับในการเขยิบสูงขึ้น (สิริวรรณ สารนาท. 2545: 40 – 41)

1.1.2.2 คาร์ล จี จุง (Carl, G. Jung) นักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่มีชื่อเสียงท่านหนึ่ง แยกประเภทบุคลิกภาพเป็น 2 ประเภท คือ (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่. 2549: ออนไลน์)

1.1.2.2.1 บุคลิกภาพประเภทชอบสังคม หรือชอบแสดงตน บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะเป็นผู้ที่คล่องแคล่วว่องไวอยู่ตลอดเวลา ไม่ชอบอยู่หนึ่ง ชอบเด่น ชอบแสดงตนเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง ชอบการเป็นผู้นำ ยอมรับสภาพความจริง มองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออก เปิดเผยไม่เก็บตัว ชอบพูดคุย ชอบร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ชอบงานสังคม คิดอะไรจะแสดงออก มีเพื่อนมาก และชอบการเป็นผู้นำ เมื่อเผชิญกับปัญหาจะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการสู้ปัญหา หรือกล้าเผชิญกับปัญหา

1.1.2.2.2 บุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ลักษณะโดยทั่วไป จะเป็นคนเก็บตัว ไม่ชอบแสดงตน ชอบอยู่คนเดียว ทำงานคนเดียว คิดมาก รับผิดชอบไม่ได้หากถูกวิจารณ์ คิดอะไรจะเก็บไว้คนเดียว ไม่ชอบพูดคุย ส่วนใหญ่เป็นคนยึดมั่นในกฎเกณฑ์กำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อใช้

ควบคุมตนเอง การกระทำกิจกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก จะผูกพันใกล้ชิด หรือกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคม มีเพื่อนน้อย ไม่ชอบการเป็นผู้นำ

จากทฤษฎีของ Alfred Adler ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ส่วนทฤษฎีของ คาร์ล จี จุง (Carl. G.Jung) ทำให้ทราบลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงของมนุษย์ ผู้วิจัยคิดว่า ทฤษฎีของนักวิชาการทั้ง 2 ท่าน อาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกัน เกิดจากความแตกต่างทางสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งได้รับการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการแสดงออกจึงมี 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่ชอบการแสดงออก และพฤติกรรมที่ชอบเก็บตัว เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวความคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างด้านต่างๆ ของปัจเจกบุคคล ดังนี้

1.1.2.3 ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักวิชาการมานำเสนอว่า “การประยุกต์ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยยึดหลักว่า มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้าน ความสามารถ สติปัญญา ความต้องการ ความสนใจ ร่างกาย อารมณ์ สังคมและความแตกต่างปลีกย่อยอื่นๆ ดังนั้นการนำหลักการเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล” (สงวน หอการค้า. 2538: ออนไลน์)

1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.1.3.1 วันชัย มีชาติ (2548) กล่าวว่า บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2548 ; อ้างอิงจาก Bennett. 1994)

1.1.3.1.1 ลักษณะทางร่างกาย คนทุกคนจะมีลักษณะทางกายภาพแตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวจะเป็นผลให้คนแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันตามไปด้วย ลักษณะทางกายภาพของบุคคลก็ได้แก่ รูปร่างหน้าตา เพศ อายุ พลละกำลัง ความเหนียวล้าของร่างกาย ความสามารถในการทนต่อสภาพความกดดัน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้แต่ละคนจะไม่เหมือนกัน และมีผลทำให้พฤติกรรมของคนแตกต่างกันออกไป

1.1.3.1.2 แรงจูงใจ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่ต่างกันออกไป พฤติกรรมเดียวกันอาจเกิดจากแรงจูงใจที่ต่างกันก็ได้ ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจเดียวกันอาจแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปก็ได้ ความต้องการของมนุษย์จึงมีผลต่อการกระทำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.1.3.1.3 ความแตกต่างในเรื่องความต้องการผลงานและภาวะผู้นำ คนทุกคนจะมีภาวะผู้นำและต้องการให้เกิดผลงานแตกต่างกันในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกความทุ่มเทในการทำงาน และความสามารถในการเป็นผู้นำ

1.1.3.1.4 ความแตกต่างในเรื่องการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น รูปแบบในการสัมพันธ์กับคนอื่นของแต่ละบุคคลจะมีรูปแบบเฉพาะของตนเองแตกต่างกันออกไป บางคนพร้อมหรือง่ายในการสัมพันธ์กับผู้อื่น บางคนเข้ากับบุคคลอื่นได้ยาก

1.1.3.1.5 ความแตกต่างในเรื่องบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งเป็นความคุ้นเคย และเปรียบเสมือนการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมแบบอัตโนมัติ แต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

1.1.3.1.6 ความแตกต่างในด้านการรับรู้ ความรวดเร็วในการรับรู้ ความถนัด วิธีการในการรับรู้ ตลอดจนความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกัน

1.1.3.1.7 ความแตกต่างในด้านทัศนคติ บุคคลทุกคนจะมีความเชื่อ การมองปัญหาจากแง่มุมที่ต่างกันขึ้นกับแต่ละคนและทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย

1.1.3.1. ความแตกต่างของบุคคลในด้านต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การผู้ศึกษาจะต้องระลึกไว้เสมอว่ามนุษย์ทุกคนต่างกันไปไม่มีใครเหมือนคนอื่นจนสามารถทดแทนกันได้

1.1.3.2 เบนเนตต์ และ โคเฮน (วิจิตพาณี วัฒนาสินธุ์ ; และ จำเนียร ช่างโชติ. 2519: 64 – 65 ; อ้างอิงจาก Bennett; & Cohen. 1959) ได้ทำการวิเคราะห์เรื่องความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (Masculinity – femininity) กับ Subject จำนวน 1300 คน อายุระหว่าง 15 – 64 ปี สิ่งที่ Subject แต่ละคนถูกขอร้องให้ทำ คือ เลือกชุดของคำ ซึ่งบรรยายเกี่ยวกับตัวเขามากที่สุดจากจำนวนคำทั้งหมด 300 คำ ซึ่งประกอบด้วยความปรารถนาคุณค่า และสิ่งแวดล้อมทางสังคม จากการวิเคราะห์ได้สรุปธรรมชาติของความแตกต่างต่างๆ ไป 5 ประการ คือ

1.1.3.2.1 ความคิดของเพศชายหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง

1.1.3.2.2 ความคิดของเพศชายมุ่งคิดในรูปของตนเองมากกว่า ในขณะที่ความคิดของเพศหญิงเน้นหนักในรูปของสิ่งแวดล้อม

1.1.3.2.3 ผู้ชายมักคิดคาดการณ์ล่วงหน้าถึงรางวัลและการลงโทษที่เป็นผลของความเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่เกิดขึ้นกับตนเอง ในขณะที่หญิงคิดคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับรางวัล และการลงโทษในฐานะเป็นผลของความเป็นมิตรหรือความเป็นศัตรูกันของสิ่งแวดล้อม

1.1.3.2.4 สิ่งที่ชายคิดมักเกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนตัว ในขณะที่สิ่งที่หญิงคิดนั้นเกี่ยวข้องกับความสำเร็จด้านความรักทางสังคม และมิตรภาพมากกว่า

1.1.3.2.5 ความคิดของเพศชายก่อให้เกิดการกระทำที่ประสกร์ร้ายและก้าวร้าวเกิดขึ้นในสังคมที่มีการแข่งขันกัน ในขณะที่ความคิดของหญิงก่อให้เกิดอิสรภาพในสภาวะแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพหรือก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นมิตร

1.1.3.3 ผู้วิจัยชาวเวียดนาม ในปี 1930 ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการจัดลำดับความเจริญเติบโตของชีวิตไว้ 5 ขั้น คือ (วิจิตพาณี วัฒนาสินธุ์; จำเนียร ชวงโชติ. 2519: 78)

1.1.3.3.1 ระยะวัยเด็ก (Childhood) เป็นระยะเวลาที่เด็กมีชีวิตอยู่ที่บ้านและต้องพึ่งครอบครัว

1.1.3.3.2 ระยะการกำหนดตัวเอง (Self-determination) อายุ 17 – 28 ปี ระหว่างเวลาเหล่านี้บุคคลกระตือรือร้นต่อการสำรวจ กิจกรรมที่เขาค้นพบว่าเขาต้องการอะไรสำหรับชีวิตของเขาและการพึ่งพาตัวเอง

1.1.3.3.3 ระยะความมั่นคง (Stabilization) อายุ 28 – 50 ปี เป็นระยะที่บุคคลทำงานสำคัญๆ มากที่สุดและรับผิดชอบสูงเป็นส่วนใหญ่

1.1.3.3.4 ระยะเริ่มเข้าสู่วัยชรา (Decline) อายุ 50 – 65 ปี เป็นช่วงระยะของการเปลี่ยนแปลงที่บุคคลได้วัดหรือประเมินสิ่งที่เขาได้รับผลสำเร็จมาแล้ว และเริ่มรู้สึกถึงความจริงว่าชีวิตมีขอบเขตจำกัด

1.1.3.3.5 ระยะการพักผ่อน (Retirement) อายุ 65 ปีขึ้นไป ระหว่างนี้บุคคลถูกจำกัดให้แสดงกิจกรรมน้อยลง มีความรู้สึกไม่ถูกต่อการงาน ยอมรับชีวิตที่ผ่านมาในอดีต และยอมรับความจริงในเรื่องที่เกี่ยวกับความตาย

1.1.3.4 ความแตกต่างของตำแหน่งงาน (Status Differentials) เป็นที่ยอมรับกันว่าความแตกต่างของตำแหน่งของผู้มีหน้าที่ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน เป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อการเสนอข้อมูล และการประเมินความถูกต้องของความคิดเห็นในกลุ่มด้วยกัน ทั้งนี้โดยทั่วไปผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่ามักไม่ค่อยกล้าจะวิจารณ์ หรือแสดงการไม่เห็นด้วยต่อความคิดเห็นของผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่านั้น เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง นอกจากนั้น ความคิดเห็นของผู้ที่มีตำแหน่งสูงก็ยังมียกย่อง และถูกยอมรับโดยดี ถึงแม้ว่าตำแหน่งหน้าที่จะไม่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเท่าไรนักก็ตาม ส่วนกลุ่มที่สมาชิกทั้งหมดมีความรู้ที่เหมาะสม และไม่มีผู้ใดแสดงความคิดเห็นอยู่ผู้เดียว เมื่อต้องการลดอิทธิพลของตำแหน่งที่แตกต่างกันให้มากที่สุด ก็ทำได้โดยการ ทำให้การประชุมมีความเป็นอิสระ ไม่ติดยึดอยู่กับตำแหน่ง ไม่มีสัญลักษณ์ของการเหนือกว่า ไม่ว่าจะเป็นป้ายแสดงความเป็นประธาน การจัดโต๊ะที่นั่งที่โดดเด่น อีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้การตัดสินใจโดยกลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ให้ความแตกต่างของตำแหน่งมาเป็นตัวขัดค้น ก็คือ การที่สมาชิกทั้งหมดต้องให้เกียรติและชื่นชมต่อความคิดเห็นของกันและกัน โดยไม่พิจารณาที่ตำแหน่งของผู้หนึ่งผู้ใดเป็นสำคัญ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2549: ออนไลน์)

จากการนำเสนอเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ จึงนำเอาทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อตั้งสมมติฐานและกำหนดนิยามปฏิบัติการสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

1.2.1.1 แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า (ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์. 2547: 111)

1.2.1.2 วันชัย มีชาติ ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย นอกจากนี้ยังได้นำนิยามของนักวิชาการอีกหลายท่านมานำเสนอด้วย ดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2548: 69 – 70)

1.2.1.2.1 แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew, J. DuBrin) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจมีความหมายเป็น 2 นัย คือ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำ และเป็นการทุ่มความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือทำให้งานสำเร็จ

1.2.1.2.2 จูดิธ อาร์ กอร์ดอน (Judith R. Gordon) และคณะ ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการจูงใจจะทำให้ผลงานขององค์การสูงขึ้น

1.2.1.2.3 สตีเฟน พี โรบบินส์ (Stephen, P. Robbins) นิยามแรงจูงใจว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งผู้มีแรงจูงใจ จะทุ่มความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเป็นความเต็มใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำดังกล่าว เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล

1.2.1.2.4 แอนดริว ดี ซีลาเกีย (Andrew, D. Szilagyi) และ มาร์ค เจ วอลเลซ (Marc, J. Wallace) ให้นิยามว่า แรงจูงใจประกอบด้วยมุมมอง 3 ส่วน คือ

1.2.1.2.4.1 การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้คนแสดง หรือ ทำกิจกรรม

1.2.1.2.4.2 เป็นการเน้นถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับทางเลือก ทิศทาง และเป้าหมาย

1.2.1.2.3 การจูงใจ สนใจการเริ่มต้น การรักษา และการเลิก หรือ หยุดพฤติกรรม

1.2.1.3 ตูลา มหาพสุชานนท์ (2545: 209 – 210) ได้นำเสนอนิยามแรงจูงใจของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

1.2.1.3.1 Daft กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

1.2.1.3.2 Griffin กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการตน

1.2.1.3.3 เสนาะ ดิยาว์ ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่า ใ้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าวผู้วิจัยคิดว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานจนสามารถทำงานได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสิ่งกระตุ้นเหล่านั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นด้วย

1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.2.2.1 อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham, H. Maslow) เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้ 5 ชั้น ดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2548: 75 – 77)

1.2.2.1.1 ความต้องการกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการขั้นต้นนี้ เช่น สภาพการทำงาน เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

1.2.2.1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์การเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงาน

1.2.2.1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs Belongingness and Love Needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพัน และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

องค์การ หรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อนต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

1.2.2.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem Needs, Ego, Status) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2, และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้ คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้ในองค์การ เราสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อ ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

1.2.2.1.5 ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้ จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่า ตนมีความสามารถใด และทำอะไรได้ดีที่สุด และได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้ อาจจัดได้โดยการจ้างงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2.2 ทฤษฎีของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และ เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มีแนวความคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ต่างกันเพียงการแยกประเภทความต้องการของมนุษย์เท่านั้น ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า

1.2.2.2.1 เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) นำแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) มาพัฒนาเป็นความคิดของตนเอง โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1.2.2.2.1.1 ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

1.2.2.2.1.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

1.2.2.2.1.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ (วันชัย มีชาติ. 2548: 79)

1.2.2.2.2 เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) มีแนวความคิดไม่ต่างจาก มาสโลว์ (Maslow) เพียงแค่ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) มองว่า ปัจจัยที่จูงใจคนในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.2.2.2.2.1 ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน ปัจจัยนี้ คนจะมีความรู้สึกไม่มีความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้หากขาดไปคนจะไม่พอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ ถ้ามีจะลดความไม่พอใจลง แต่ก็ไม่ได้ทำให้คนพอใจในการทำงาน

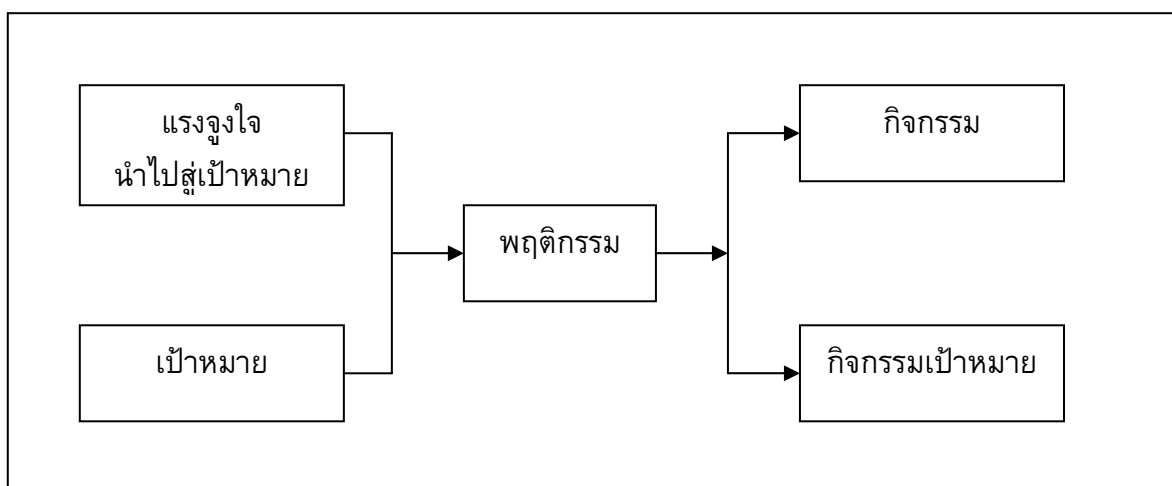
1.2.2.2.2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงาน ให้แก่องค์กร หากปัจจัยกลุ่มนี้ขาดไปก็จะทำให้คนในองค์กรขาดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนี้ มักจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ต่างจากปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกตัวบุคคล (วันชัย มีชาติ. 2548: 81 – 82)

จากทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลาย มีแนวความคิดที่ไม่ต่างกันมากนัก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นสำคัญ เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าว ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จึงนำทฤษฎีนี้มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อตั้งสมมติฐานและกำหนดนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยต่อไป

1.2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม

การที่บุคคลจะประกอบกิจการงานใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องอาศัยกำลังใจเป็นสำคัญ บุคคลจะทำอะไรนั้นย่อมมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วจึงแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น สิ่งที่จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานได้สำเร็จ คือ การทำให้เกิดแรงจูงใจ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530: 107) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมายและพฤติกรรมที่จะแสดงออกจะเห็นได้จากภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม
ที่มา : ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530: 107.

จากภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม ถ้าเป้าหมายของบุคคล คือ ความต้องการให้คนอื่นเห็นว่าคนเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ที่จะมีอิทธิพล ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.3 ทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์การ

1.3.1 ความหมายของวิวัฒนาการมององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดคำจำกัดความของวิวัฒนาการมององค์การที่เป็นทางการไว้ (กรีซ สืบสนธิ์. 2538: 5 – 6) ดังนี้

เพ็ททิกิริว (Pettigrew. 1979) กล่าวว่า วิวัฒนาการมององค์การ หมายถึง ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ

ชาร์วาร์ท และ เดวิส (Schwartz; & Davis. 1981) มองว่า วิวัฒนาการมององค์การ หมายถึง ทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์การ วิธีการจัดการ และพฤติกรรมในการแก้ปัญหาของคนในองค์การนั้น

เอดการ์ เอช ไชน์ (Edgar, H. Schein. 1983) กล่าวว่า วิวัฒนาการมององค์การ ไม่ใช่พฤติกรรม หรือสิ่งของเครื่องใช้ แต่เป็นข้อตกลงที่อยู่ใต้ค่านิยม และกำหนดรูปแบบพฤติกรรมตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้สถาปัตยกรรม การจัดที่ทำงาน การแต่งกาย ฯลฯ

บอร์แมน (Bormann. 1983) มองว่า วัฒนธรรมองค์การจะต้องประกอบไปด้วย กฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกัน (Norms) เรื่องราวบอกเล่าเกี่ยวกับอดีต ประเพณีปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์เดียวกัน วัฒนธรรมองค์การ ได้รับอิทธิพลและหล่อหลอม โดยวัฒนธรรมของสังคม

สตีเฟน (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2545: 55 ; อ้างอิงจาก Stephen P. Robbins) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของทุกๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้นๆ

วีณา ไพรชัยยะ (2541: 9 – 10) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิถีทางการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ได้เกิดการเรียนรู้ ยอมรับ และมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีลักษณะของวัฒนธรรมแตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้อีกมาก

โรเจอร์ และ ซาเธอร์ (กนกพร เนติเมธิกุล; และคณะ. 2538 ; อ้างอิงจาก Roger; & Sathe. 1972, 1985) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงาน ซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์กร แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่า สิ่งใดถูก ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่มีความหมายของชีวิต

แม็คแดเนียล (Mc Daniel. 1995) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นวิถีทางการคิด การปฏิบัติ พฤติกรรม และความเชื่อที่สมาชิกของหน่วยงานหนึ่งมีร่วมกัน โดยมีจุดหลักอยู่ที่พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นบรรทัดฐานและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิก ซึ่งมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันของสมาชิกในองค์กรนั้น

โรบบิน (Robbins. 2001) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของทุกๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้นๆ (สารสนเทศทางวิชาการ สำนักวิทยบริการ. 2548: ออนไลน์)

อดุลย์ จาตุรงคกุล (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมขององค์กรเป็นพฤติกรรมร่วมขององค์กร เป็นทั้งความเชื่อและเป็นบรรทัดฐานในการทำงาน องค์กรที่แตกต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

รักพงษ์ ไชยพุ่ม (2548: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การอาจจะเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง คือ

- 1) เรื่องราวที่สร้างชื่อให้องค์กร องค์กรไม่จำเป็นต้องมีอายุที่ยาวนาน องค์กรใหม่ๆ ก็มีเรื่องเล่าได้ เช่น การให้บริการที่โดดเด่นเหนือว่าคู่แข่งรายอื่นจนกลายเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรไป การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ของพนักงาน เป็นต้น องค์กรสามารถนำ

สิ่งที่สร้างชื่อเสียงเหล่านั้นมาเป็นค่านิยม แนวทาง หรือพฤติกรรมที่ใช้ในวิถีชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2) ประเพณีที่สืบทอดกันมา วัฒนธรรมของหลายๆ องค์กรมีที่มาจากตำนานหรือเรื่องราวขององค์กรที่เล่าสืบทอดกันมาและถือเป็นประเพณีปฏิบัติ องค์กรจะคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมเหล่านี้เพื่อเข้ามาทำงาน เช่น องค์กรของชาวตะวันตกจะมีวัฒนธรรมในการนับถือผู้อาวุโสและชื่นชมกับการอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

3) เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงบางอย่างทำให้วัฒนธรรมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัว การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การควบรวมกิจการ สิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

4) การทำธุรกิจข้ามประเทศ การเข้ามาของบริษัทต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากการร่วมลงทุนหรือการครอบงำหรือการครอบงำกิจการ เหล่านี้เป็นเหตุให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการทั้งหลายพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างสมาชิกขององค์กรว่า ควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้น มีลักษณะเป็นอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นวิวัฒนาการที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และปรากฏออกมาในรูปของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ คำบอกเล่า ฯลฯ และจากประสบการณ์ที่ได้มาจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมภายนอกกลุ่มที่มีสมาชิกคงที่ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน จะพัฒนาตามลำดับขั้นของวัฒนธรรม แต่กลุ่มที่มีการเข้าออกของสมาชิกหรือผู้นำไม่แน่นอน หรือไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้ตายจะขาดฐานคติร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรม

1.3.2 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) ไว้ว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นการจัดรูปแบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และองค์กรเหล่านั้นต่างก็มีขนาดใหญ่มีความสลับซับซ้อน ดังนั้นจึงต้องมีกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มากมาย

องค์กรระบบราชการนี้จะเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในสมัยนั้น เช่น องค์กรภายใต้ระบบเจ้าขุนมูลนาย ทั้งนี้เพราะองค์กรระบบราชการนั้น มีความเหนือกว่าองค์กรประเภทอื่นทางด้านเทคนิค และยังมีความเหนือในด้านความแม่นยำ เสถียรภาพ ทั้งยังเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัย และความเชื่อถือได้ เวเบอร์ (Weber) คาดได้ว่าการที่จะทำให้มีการบริหารที่ตอบสนอง (Administrative Responsiveness) ต่อประชาชน และการมีความพร้อมที่จะมีการตรวจสอบในระบบราชการ (Bureaucratic Accountability) อาจจะเป็นปัญหาอันหน่วงหนักรับรู้ในระบอบประชาธิปไตย

ลักษณะของระบบราชการอันแสดงถึงแนวความคิดตามทัศนะของ แมกซ์ เวเบอร์ Max Weber พอจะประมวลได้ 9 ประการ ดังนี้ (อุทัย หิรัญโต. 2526: 33 – 34)

- 1) การทำงานในลักษณะที่ใช้ความชำนาญพิเศษ โดยอาศัยหลักการแบ่งงานกันทำและแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน
- 2) การทำงานภายในกรอบของกฎหมายและระเบียบแบบแผน การทำงานที่ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ เพราะจะต้องรักษาความเป็นธรรม หรือประโยชน์ของส่วนรวม
- 3) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในระเบียบวินัย
- 4) การบริหารราชการมีลักษณะเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไป จะทำบ้างหยุดบ้างมิได้ เพราะองค์การของรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 5) การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น

6) การดำเนินงานใดๆ ของราชการเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ และเป็นการกระทำในลักษณะเป็นหน้าที่ราชการ มิใช่เรื่องส่วนตัว

7) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการถือหลักความรู้ความสามารถ ในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ จะต้องมีการวัดความรู้ความสามารถที่เชื่อถือได้ และเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการได้โดยปราศจากข้อกีดกันใดๆ นอกจากนี้ จะต้องเป็นหลักประกันว่าการรับราชการนั้นต้องมีความมั่นคงในตำแหน่งและสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

8) ตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นสิ่งที่ไม้อาจซื้อขายหรือโอนสิทธิให้แก่กันได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การรับราชการเป็นสิทธิเฉพาะตัว

9) การปฏิบัติราชการจะต้องกระทำเป็นหลักฐาน หรือลายลักษณ์อักษร (Written Documents) มีระเบียบปฏิบัติแน่นอน และมีหลักฐานตรวจสอบได้

เฮนรี ฟายอล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; สมชาย หิรัญกิตติ ; และ สมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์. 2545 ; อ้างอิงจาก Henri Fayol) ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหาร (Fayol's Administrative Theory) ไว้ว่า บุคคลจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกัน ในระดับแรงงาน (Worker) ความสามารถทางเทคนิค (Technical Ability) เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนผู้ที่มีอำนาจในระดับสูง ควรมีความรู้ทางด้านการจัดการ การพาณิชย์ การเงิน ความมั่นคง และการบัญชี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ฟายอล (Fayol) จึงได้กำหนดหลักพฤติกรรมการบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of labor) บุคลากรควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการไม่ต่างจาก Weber กล่าวคือ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการได้มาจากตำแหน่งของผู้บริหารสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้จากความชำนาญงานของบุคคล ความรู้ทางด้านเทคนิค ความมีคุณค่าทางศีลธรรม และความสามารถในการนำ และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจะเป็นการกำหนดว่า พนักงานจะต้องได้รับคำสั่งจากใครและต้องรายงานต่อใคร ซึ่งควรจะเป็นบุคคลเพียงคนเดียว เพราะว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน

4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ จำนวนของระดับในลำดับขั้นที่ดีที่สุดของสายบังคับบัญชาคือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานในระดับล่าง รวมถึงความซ้ำในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดน้อยลงได้ และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

5) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ กล่าวคือ อำนาจหน้าที่จะไม่ได้อยู่รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรในระดับล่างอย่างไร

6) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการไปสู่เป้าหมายจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์

7) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเหมาะสม สำหรับสมาชิกทุกคนในองค์การ

8) การออกคำสั่ง (Order) คือ วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหาความพึงพอใจในโอกาสงานให้แก่บุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงาน โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

9) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความคิดริเริ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้

10) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเชื่อฟัง อำนาจ คำขอร้อง และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา กล่าวคือ ความมีระเบียบวินัยขององค์กรจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์กร และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11) ค่าตอบแทน (Remuneration of personnel) ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรจะยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งผู้จ้างและพนักงานเท่าที่จะทำได้

12) ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of personnel) เนื่องจากความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว หากการออกจากงานบ่อยๆ เป็นสาเหตุของการจัดการที่ไม่ดีทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกคนใหม่และทำให้พนักงานขาดขวัญกำลังใจ

13) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กรจะถือว่าเป็นผลประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มภายในองค์กร

14) ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลังเมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

จากทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นมีแนวความคิดที่ไม่ต่างกันมากนัก ซึ่งพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบราชการของ เวเบอร์ (Weber) มุ่งเน้นองค์กรโดยรวมเป็น ทฤษฎีการบริหารของฟายอล (Fayol) มุ่งเน้นผู้บริหารเป็นหลัก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดทฤษฎีของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นสำคัญ เนื่องจากสามารถชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการไทยได้อย่างชัดเจน จึงนำทฤษฎีนี้มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อตั้งสมมติฐานและกำหนดนิยามปฏิบัติการสำหรับการวิจัยต่อไป

1.3.3 แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

กูตเนช (Gutknecht. 1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการ คือ (กริช สืบสนธิ์. 2538: 5 – 6)

1) เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง

2) เป็นสิ่งกระตุ้นวัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3) เป็นเครื่องมือกำลัง วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ชิฟฟิน เห็นว่า การศึกษากรณีเรื่องระบบราชการไทยที่มีลักษณะเฉพาะไม่เหมือนใคร (Unique) นี้ ถึงแม้จะไม่สามารถใช้เป็นตัวแบบทั่วไปสำหรับการศึกษาค้นคว้าเรื่องระบบราชการทั่วไปได้ แต่ก็อาจมีประโยชน์ในการช่วยให้มีส่วนประกอบส่วนหนึ่งของทฤษฎีทั่วไป (Generalization) สำหรับระบบราชการของประเทศกำลังพัฒนาต่อไปได้ และท่านได้สรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษาระบบราชการไทยไว้หลายประการ คือ (วรเดช จันทรศร ; วินิต ทรงประทุม. 2528)

1) การปฏิรูปทางการบริหารนั้น ไม่จำเป็นที่จะนำไปสู่การยอมรับค่านิยมที่นักปฏิรูปต้องการให้เกิดขึ้นภายในระบบราชการ (Internalized) ยกตัวอย่างเช่น ผู้ก่อตั้งระบบราชการไทยต้องการให้เกิดค่านิยมที่ยึดถือเหตุผลตามกฎหมาย (Legalization) เป็นหลักในการบริหาร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและผลิตภาพสูง แต่ระบบราชการไทยซึ่งคุณค่าดั้งเดิมและอำนาจดั้งเดิมยังมีอิทธิพลอยู่มากนั้น หากได้ยอมรับคุณค่าของเหตุผลและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติให้ได้ผลิตภาพสูงตามที่ผู้มีอำนาจเหนือตนต้องการได้เหมือนกัน โดยใช้คุณค่าและอำนาจดั้งเดิมเป็นแหล่งของการจูงใจ ไม่ได้ใช้ความเชื่อถือยึดมั่นในหลักเหตุผลและกฎหมายเป็นหลัก กล่าวโดยสรุประบบราชการไทยสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจเหนือตนได้เสมอ ทั้งๆ ที่ไม่ได้รับเอาคุณค่าที่ผู้มีอำนาจต้องการให้มีไว้เป็นของตน

2) คุณค่าหลักของระบบราชการก็มีความสำคัญมากอยู่ในตัวของมันเอง ในฐานะที่เป็นค่านิยมของระบบสังคมที่อยู่ตัวแล้วระบบหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของระบบราชการให้สามารถอยู่ได้อย่างดีในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บทเรียนจากระบบราชการไทยในเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ของส่วนประกอบทางหน้าที่ของระบบสังคมหนึ่ง เช่น การจัดตั้งกระทรวงหรือหน่วยงานใหม่ๆ ขึ้นมาทำหน้าที่ต่างๆ เพิ่มขึ้นนั้นไม่จำเป็นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพื้นฐานทางปทัสถานในขนาดเดียวกัน และถ้าพื้นฐานทางปทัสถานที่มีอยู่นั้นเกิดไม่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ทำให้เกิดปัญหาขึ้นว่าจะต้องใช้พลังอำนาจชนิดไหนและในขนาดมากน้อยเท่าไรจึงจะสามารถเปลี่ยนระบบทางสังคมของระบบราชการได้ ซึ่งศาสตราจารย์ ชิฟฟิน เห็นว่าอาจจะมีการค่อยๆ เปลี่ยนแปลงค่านิยมในระบบราชการไทยได้บ้าง ถ้ามีนักวิชาชีพที่ทุ่มเทให้แก่เป้าหมายเฉพาะวิชาชีพของตนเพิ่มมากขึ้นในระบบราชการ แต่ไม่ทราบว่าจะเมื่อไรจึงจะถึงวันนั้น

3) ค่านิยมของระบบราชการไทยก็เป็นค่านิยมของสิ่งแวดล้อมด้วยเหมือนกัน ความสอดคล้องหรือเข้ากันได้ของระบบกับสิ่งแวดล้อมจึงเป็นกุญแจสำคัญของเสถียรภาพที่คงทนของระบบราชการ บทเรียนจากระบบราชการไทยในเรื่องนี้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารนั้นไม่สามารถจะเกิดขึ้นภายในระบบราชการเพียงที่เดียวเท่านั้น แต่จะต้องเข้ากันได้หรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมด้วย จะเห็นได้จากภาวะทันสมัยทางระบบราชการนั้นจะต้องขึ้นกับภาวะทันสมัยทางการเมืองด้วย และภาวะทันสมัยทางการเมืองก็เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางของโครงสร้างทางสังคมด้วย การปรับปรุงระบบราชการไทยนั้นหาได้มีการปรับปรุงระบบการเมืองให้ทันสมัยตามไปด้วยไม่

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพนธ์ (2541) กล่าวถึง บทบาทของข้าราชการประจำว่า บทบาทที่สำคัญของข้าราชการประจำ มีดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติงานประจำ (Routine Function) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดวิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติไว้แน่นอนและชัดเจน กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานขององค์การราชการต้องมีระเบียบและขั้นตอนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว

2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy implementation) เป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของข้าราชการประจำ ซึ่งมีความยากในการปฏิบัติมากกว่างานประจำและจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการประจำเอง กล่าวคือ เมื่อฝ่ายการเมืองได้กำหนดนโยบายมาแล้ว หน้าที่ของข้าราชการประจำคือ การนำนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วยการแปลงนโยบายซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstract) ให้เป็นรูปธรรม (Concrete) ในรูปของแผนงาน/โครงการ แล้วนำนโยบายที่แปลงให้เป็นรูปธรรมแล้วไปปฏิบัติให้บรรลุผล

3) การให้ข้อมูล รายละเอียด คำชี้แจงและความคิดเห็นแก่ฝ่ายการเมือง (Provision of information) กล่าวคือ ในฐานะข้าราชการประจำซึ่งอยู่ปฏิบัติงานและอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาเรื่องนั้นๆ มากที่สุดย่อมอยู่ในฐานะที่ทราบข้อเท็จจริงและปัญหามากกว่าผู้อื่น การให้ข้อมูลข่าวสารของข้าราชการประจำอาจมาจากการร้องขอของฝ่ายการเมือง โดยระบุชนิดหรือประเภทของข้อมูลที่ต้องการกับการให้ข้อมูลโดยเริ่มจากข้าราชการประจำเอง ซึ่งจะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบว่า ในเรื่องนั้นๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลอะไรบ้างเพื่อประกอบคำชี้แจง

4) งานริเริ่มหรือเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ (Policy Initiation) นับเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของข้าราชการประจำในยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายทางด้านเทคนิคซึ่งข้าราชการประจำมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่าฝ่ายการเมือง (อ้างถึง Francis E. Rourke. 1969: 2 – 3) เช่น นโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการแพทย์ เป็นต้น ข้อที่น่าสังเกต ก็คือ สำหรับบทบาทของข้าราชการประจำที่เกี่ยวกับการริเริ่ม หรือเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ แก่ฝ่ายการเมืองของไทย โดยเฉพาะในสมัยพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีนั้น การให้ความสำคัญแก่ข้าราชการประจำสูงนั้น

นับได้ว่า ยังไม่เด่นชัด กล่าวคือ นโยบายส่วนใหญ่ที่ข้าราชการประจำเสนอให้ฝ่ายการเมือง คือ คณะรัฐมนตรีพิจารณานั้น มักเป็นการตีความ หรือขยายความของนโยบายเก่าๆ มากกว่า การริเริ่มนโยบายใหม่ๆ (อมร รักษาสัตย์ และ ถวัล วรเทพพุดพิพงษ์. 2529: 31 – 33)

5) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษอื่นๆ (Other Special Assignments) หมายถึง งานอื่นๆ ที่ฝ่ายการเมืองมอบหมายให้ข้าราชการประจำหรือหน่วยงานประจำปฏิบัติจัดทำ นอกเหนือจากที่กล่าวแล้วในข้อ (1) ถึงข้อ (4)

1.3.5 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

ไพรบูลย์ ช่างเรียน (2532) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ตลอดจนทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันกับองค์การนั้น นอกจากนี้วัฒนธรรมยังมีอิทธิพลต่อลักษณะโครงสร้าง หน้าที่ ตลอดจนกระบวนการในการทำงานในระบบอื่นๆ ในสังคมมนุษย์ ดังจะพิจารณาได้จากลักษณะเกี่ยวกับโครงสร้าง พฤติกรรม และความสัมพันธ์ในแต่ละด้านในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรม และชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี เช่น การบริหารราชการ ลักษณะโครงสร้างการกระจายอำนาจ หรือการรวมอำนาจในการบริหารหรือการปกครองนั้น ก็เป็นผลมาจากวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองของประเทศ หรือสังคมนั้นๆ กล่าวคือ จะมีลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมเกี่ยวกับระบบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์ ระบบศักดินา เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

วาร์เรน เบนนิส (Warren Bennis) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545 ; อ้างอิงจาก Warren, G. Bennis. 1959)

พิทยา บวรวัฒนา (2547: 68) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม ผู้นำมีทั้งผู้นำอย่างเป็นทางการตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ และยังมีผู้นำอย่างไม่เป็นทางการด้วย

เฮอร์เช และ แบลนชาร์ด (เทพนม เมืองแมน. 2540 ; อ้างอิงจาก Hersey ; & Blanchard. 972) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล หรือของกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ

จาโค เอ. เจ. (Jaco, A.J.) เห็นว่า ภาวะการเป็นผู้นำนั้น เป็นทั้งกระบวนการ และคุณสมบัติกระบวนการของภาวะการเป็นผู้นำ ก็คือ การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับ เพื่อ

ที่จะอำนวยความสะดวกและประสานงานกิจการต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้ตั้งไว้ในแง่ของคุณสมบัติของภาวะการเป็นผู้นำ คุณสมบัติจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ (สรั้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 ; อ้างอิงจาก Jaco, A. J. 1982)

จากคำนิยามของนักวิชาการดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและคุณลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่ม ให้มุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม โดยไม่มีลักษณะการบังคับ และในแง่ของคุณสมบัติของภาวะการเป็นผู้นำจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าว ได้เป็นผลสำเร็จ

1.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำมีเกณฑ์ขั้นต้นในการคัดเลือกผู้นำเข้าไปในตำแหน่งต่างๆ ที่เป็นทางการของกลุ่มหรือในองค์การที่ต้องการผู้นำ การที่จะฝึกคนให้เป็นผู้นำได้ เราจะต้องสามารถออกแบบโปรแกรมที่จะสร้างรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541)

มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) นำเสนอทฤษฎีเชิงพฤติกรรมไว้อย่างกว้างขวางที่สุด และเป็นแบบจำลองที่เห็นได้ชัดเจน นักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้พยายามรวบรวมจัดหมวดหมู่ให้แคบเข้าจนในที่สุดเหลือเพียง 2 ทักษะใหญ่ๆ ซึ่งมีความเป็นจริงสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งหมด ทักษะทั้ง 2 ประการนี้ ได้แก่

1) ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำซึ่งให้ความสำคัญที่บทบาทของตนเอง และคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างสรรค์ในการทำงานสูง ซึ่งจะเห็นได้จากการพิถีพิถันกับการมอบหมายงานและการคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย ผู้นำในกลุ่มนี้จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการของ มหาวิทยาลัย IOWA

2) ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตรความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความอบอุ่น ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำประเภทนี้จะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานออกมาในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำในกลุ่มนี้จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบประชาธิปไตยของ มหาวิทยาลัย IOWA

มหาวิทยาลัย IOWA (The University of Iowa) นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยแยกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ (วันชัย มีชาติ. 2548)

1) ผู้นำแบบอัตตนิยมหรือผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่ยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ช่มผู้อื่น ผู้นำจะเป็นผู้ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจทั้งหมด ผู้นำจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจแล้วประกาศให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ และปฏิบัติตาม ผู้นำแบบนี้ มักจะมุ่งหนักไปทางด้านวินัย และชอบใช้สัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจของตนเอง ผู้นำประเภทนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหากมีจะมีน้อยมาก หรือแทบจะไม่มีเลย ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทในการตัดสินใจน้อยมาก ผู้นำจะเป็นผู้ที่รู้ข้อมูลและสิ่งที่สำคัญในการทำงานทั้งหมด

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) ผู้นำประเภทนี้ จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมเข้ามามีกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น มีบทบาทในการตัดสินใจด้วย ผู้นำมีบทบาทในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่มจะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ นโยบายและการปฏิบัติจะมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ หรือองค์การผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือให้การดำเนินการขององค์การ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและปฏิบัติตามการตัดสินใจของกลุ่มเสมอ

3) ผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez Faire) ผู้นำแบบนี้จะเข้าร่วมในการทำงานกับลูกน้องน้อยมาก กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวาง จนดูประหนึ่งขาดหลักการ จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับลูกน้องเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และปล่อยให้ลูกน้องดำเนินการเรื่องต่างๆ โดยแต่ละคนมีอิสระในการดำเนินการ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีใครคอยดูแล และขาดการประสานงานในการตัดสินใจ ผู้นำแบบนี้ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำ หรือจำกัดแนวทางการปฏิบัติ ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องต่อเมื่อเรื่องนั้นๆ กระทบต่อตัวผู้นำเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่วๆ ไปจะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย และเฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเอง เป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด ผู้นำแบบนี้จึงเปรียบเสมือนกับการไม่มีผู้นำ

โดยปกติสมาชิกในองค์การจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ และพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่มของกลุ่มที่มีผู้นำแบบปล่อยเสรีและเผด็จการมีความสำคัญมากกว่าในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย และพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลผลิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอื่นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) เพียงด้านเดียว โดยยึดหลักตามทฤษฎีของ มหาวิทยาลัย IOWA (The

University of Iowa) เป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อตั้งสมมติฐานและกำหนดนิยามปฏิบัติการ สำหรับการวิจัยต่อไป

1.4.3 แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) สรุปได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ ปัญหาด้านเพศ : เพศชายและเพศหญิงมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน (Gender : do Males and Females Lead Differently) กล่าวคือ ความแตกต่างของภาวะผู้นำของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน 2 ประการ คือ 1) เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการเป็นผู้นำมากกว่าความแตกต่าง 2) เพศหญิงดูเหมือนจะมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าในขณะที่เพศชายจะเป็นผู้นำแบบเผด็จการ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2549) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้นำไว้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นต่อหัวหน้าส่วนราชการ เนื่องจากหัวหน้าส่วนราชการจำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบบูรณาการ ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความต้องการการร่วมแรงร่วมใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนงานของตนเองและส่วนงานอื่น หัวหน้าส่วนงานอื่นๆ ตลอดจนบุคคลภายนอก หัวหน้าส่วนราชการจะต้องรู้จักใช้ และสร้างอำนาจ (Power) ประเภทต่างๆ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ให้เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนและการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ

1.5 ทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

1.5.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ

โทมัส (Thomas. 1981) ให้นิยามเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะไว้ว่า นโยบายสาธารณะ คือ สิ่งใดก็ตามที่รัฐบาลตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ กล่าวคือ ไม่ว่ารัฐบาลจะตัดสินใจที่จะกระทำ หรือเป็นการงดการกระทำ (Inaction) ก็ถือ เป็นนโยบายสาธารณะได้เช่นกัน

ไอรา ชาร์คแคนสกี (Ira Sharkansky. 1970) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมต่างๆ ที่รัฐบาลเป็นผู้จัดทำขึ้น เช่น การให้บริการสาธารณะ การควบคุมดูแลกิจกรรมของบุคคล หรือภาคเอกชน ซึ่งแสดงออกในลักษณะต่างๆ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ทางการเมืองด้วย หากพิจารณาในความหมายนี้จะเป็นการเน้นบทบาทหน้าที่ของรัฐบาลที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า คือ แนวการดำเนินงาน (Course of Action) ซึ่งผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ได้เลือกขึ้นมาจากหนทางที่จะกระทำได้หลายๆ หนทาง และกำหนดขึ้น เพื่อให้ประชาชนและข้าราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ (ประวิม เหลืองสมานกุล. 2549: ออนไลน์)

ศศิชา สืบแสง (2549: ออนไลน์) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

1) นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาลซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล

2) เจมส์ อี แอนเดอร์สัน (James E. Anderson) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ คือ แนวทางการปฏิบัติหรือการกระทำซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติ หรือชุดของผู้กระทำที่จะต้องรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่า สิ่งใดที่จะต้องกระทำให้สำเร็จ มิใช่สิ่งที่รัฐบาลเพียงแต่ตั้งใจกระทำหรือเสนอให้กระทำเท่านั้น เป็นการจำแนกให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน ระหว่างนโยบายกับการตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญระหว่างทางเลือกทางเลือกที่ต้องเปรียบเทียบกับกัน (Competing Alternatives)

3) เฮนซ์ อูลัว และ เคนเน็ตต์ พรีวิต (Heinz Eulau; & Kennett Prewitt) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง การตัดสินใจที่มีจุดยืนของรัฐบาล ซึ่งจะต้องมีการกระทำที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีพันธะผูกพันในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4) ฮัก เฮคโล (Hugh Heclo) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง ชุดของการกระทำของรัฐบาล หรือสิ่งที่รัฐบาลไม่กระทำ หรือสิ่งที่รัฐบาลตกลงใจที่จะกระทำจริงๆ โดยประกอบไปด้วยชุดของการกระทำที่เป็นระบบ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

5) มาร์ค คอนซินไน์ (Mark Considine) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะมีความหมาย ดังนี้

- ประการแรก การกำหนดความชัดเจนของค่านิยมและความตั้งใจของสังคม
- ประการที่สอง พันธะผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ และบริการแก่ประชาชน
- ประการที่สาม ให้สิทธิและเอกสิทธิ์แก่ประชาชน

จากนิยามของนักวิชาการทั้งหลายอาจสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่รัฐบาลตัดสินใจกำหนดให้เป็นแนวการดำเนินงานและมอบให้ผู้ใดก็ได้ ตามที่เห็นสมควรเป็นผู้นำไปปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนดไว้

1.5.2 ทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

โดแนลด์ และ คาร์ล (ประวิม เหลืองสมานกุล. 2549 ; อ้างอิงจาก Donald, S. Van Meter; & Carl E. Van Horn. 1975) นำเสนอทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Theory of Policy Implementation) ของ โดแนลด์ เอส แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล อี แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) โดยอธิบายว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเริ่มขึ้นเมื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการกำหนดขึ้น และขั้นตอนการกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะผันแปรไปตามธรรมชาติของลักษณะการนำนโยบายไปใช้รูปแบบการ

ตัดสินใจกระทำใดๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นลักษณะของกระบวนการโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายประเด็นสำคัญที่ควรสนใจในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความต้องการเปลี่ยนแปลงกับระดับความขัดแย้ง หรือความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายของผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาปรากฏการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่ใช่เรื่องแปลก หากพบเหตุการณ์ประเภทที่ว่า นโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสูง แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันต่ำ กับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำแต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีของ โดแนลด์ เอส แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล อี แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) คาดการณ์ว่า นโยบายที่มีความต้องการการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเห็นพ้องกันสูง จะมีประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติสูงกว่านโยบายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงต่ำและมีความเห็นพ้องต้องกันต่ำ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ โดแนลด์ เอส แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล อี แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปรหกตัว ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างตัวนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้

1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์ และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเอง เป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์ และมาตรฐานนโยบาย มีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือ ความต้องการทราบว่าการนำนโยบายใดประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลว คือ การพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำหรือข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด (Guidelines and Regulations) มาใช้อย่างพิถีพิถันให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

2) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resources) ทรัพยากรนโยบาย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงินและสิ่งเสริม

ทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความ สะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากร นโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบาย ไปปฏิบัติมีความต้องการ ทรัพยากรเสริมอื่นๆ อีกมาก

3) การสื่อสารระหว่างองค์กร และ กิจกรรมการเสริมแรง (inter-organizational communication and enforcement activities) การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละ หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการมีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีก นัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ มาตรฐาน และวัตถุประสงค์นโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้กำหนดนโยบาย ไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็น มาตรฐานเดียวกัน เพราะหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน อาจทำให้มีการแปลงสาร เกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา ดังนั้น การนำ นโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ควรมีการสื่อสารและการประสานงาน เพื่อทำความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Lamenting Agencies) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มี องค์ประกอบย่อย ๆ หลายประการที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะ และขนาดของทีมงานในหน่วยงาน ระดับความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของ หน่วยงานย่อยในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน การ สนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหารความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารระบบ เปิดในองค์กร และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่นำ นโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะของ องค์กรที่กล่าวมา แสดงถึงศักยภาพและความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic ,Social and Political Conditions) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เคยได้รับการมองว่า เป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลิตผลนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบ ด้านนี้ จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงาน ที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทาง เศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอ ต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะชนเป็นอย่างไร จุดเด่น ของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไป ปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค่าหรือสนับสนุน การนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

6) ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (the disposition of implementers)

องค์ประกอบห้าประการ ที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติและจะมีการตอบสนองสามระดับซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย (2) ทศนคติต่อนโยบาย และ (3) ความเข้มข้นของทัศนคติ

จากทฤษฎีของ โดแนลด์ เอส แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล อี แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ศศิชา สืบแสง (2549: ออนไลน์) สรุปตัวแบบในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้ว่า

- 1) ให้ความสนใจในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของรัฐ
- 2) การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์
- 3) กรอบแนวคิดของตัวแบบสหองค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - มาตรฐานนโยบายและทรัพยากรนโยบายเป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - การสื่อสารความต้องการมีความชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ปฏิบัติ

ต้องกระทำ

- การบังคับใช้กฎหมายเป็นกลไกและกระบวนการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับกลางและระดับท้องถิ่นใช้ปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของนโยบาย
- คุณสมบัติของหน่วยปฏิบัติมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายทั้งทางตรงและทางอ้อม ทศนคติของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ
- เงื่อนไขทางการเมืองไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนหรือการคัดค้าน มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- จุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ทิศทางการตอบสนอง และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ

1.5.3 แนวความคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แรนดัลล์ ริปเลย์ และ เกรซ แฟรงกลิน (Randall Ripley; & Grace Franklin) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีประเด็นต่างๆ ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องทำความเข้าใจอยู่ 5 ประการ ได้แก่ (พันธเรศ ธรรมสอน. 2549: ออนไลน์)

- 1) ในการบวนการปฏิบัติตามนโยบายนั้นจะมีผู้เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก
- 2) มีความหลากหลายต่อนโยบายนั้น
- 3) นโยบายทั้งหลายมักจะมีขนาดใหญ่โตขึ้นตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป
- 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานใน

หลายระดับ หลายสังกัดและหลายหน่วยเสมอ

5) มีปัจจัยมากมายที่นโยบายไม่สามารถควบคุมได้

ศุภชัย ยาวะประภาส เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 8 ประการ ต่อไปนี้ (พันธเลิศ ธรรมสอน. 2549)

- 1) ลักษณะของนโยบาย
- 2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย
- 3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง
- 4) ความถูกต้องทางเทคนิคหรือทางทฤษฎีของนโยบาย
- 5) การมีทรัพยากรที่พอเพียง
- 6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 7) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 8) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่ร่วมกันนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.6 ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

1.6.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

วันชัย มีชาติ (2548) นำเสนอคำนิยามเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

ลูธัน (Luthans) กล่าวว่า พฤติกรรมศาสตร์ คือ การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ตามแบบวิทยาศาสตร์ สิ่งสำคัญของความหมายของคำนิยามนี้ ก็คือ การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีระเบียบวิธีเป็นของตนเองมากมาย อาทิเช่น มีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการพิสูจน์สมมติฐาน มีการวิเคราะห์ข้อมูล ฯลฯ

แอนดริว ดี ซิลากยี เจอาร์ และ มาร์ช เจ วอลเลซ เจอาร์ (Andrew D. Szilagyi Jr.; & Marc J. Wallace Jr.) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การแสดงออก การกระทำหรือการตัดสินใจที่สามารถจับต้องได้ของบุคคล กลุ่มหรือองค์การ เป็นความหมายที่แคบลงมา โดยหมายถึง การกระทำหรือการตัดสินใจที่เราสามารถจะเห็นได้ สัมผัสได้ หรือจับต้องได้ หรือสามารถวัดได้นั่นเอง

แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์กระทำ ซึ่งจะรวมไปถึงกระบวนการภายในของมนุษย์ด้วย เช่น ความคิด ความรู้สึก และความใฝ่ฝัน ล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น ความหมายนี้จึงเป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง นอกจากนี้ เค้ายังได้ให้คำนิยามของพฤติกรรมองค์การอีกด้วย พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ แม้เพียงเล็กน้อย ซึ่งการศึกษาแบ่งเป็นระดับจุลภาค (Micro) และ ในระดับมหภาค (Macro) จะเป็นการศึกษาองค์การในภาพรวมทั้งหมดและศึกษาองค์การที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

จูดิธ อาร์ กอร์ดอน (Judith R.. Gordon) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การ (Organization behavior) ว่าเป็นการกระทำและทัศนคติของคนในองค์การ เป็นความรู้และสาขาในการศึกษาถึงองค์การและสมาชิก การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีมาจากความรู้ต่างๆ ทางสังคมวิทยา เช่น จิตวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหาร ซึ่งจะนำมาประยุกต์ในการสร้างตัวแบบในการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การ

แกรีกกอรี่ นอร์ทคราฟ และ มาร์กาเร็ต เอ นีล (Gregory B. Northcraft; & Margaret A. Neale) ให้ความหมายว่า เป็นการศึกษาพฤติกรรมในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับจัดการพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์จากผลงานของกลุ่มมากกว่าบุคคล

สตีเฟน พี โรบบิน (Stephen P. Robbins) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การเป็นสาขาวิชาที่ศึกษาผลกระทบของบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมในองค์การ โดยมีเป้าหมายที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ

จากนิยามที่นักวิชาการได้นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออก การกระทำหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถมองเห็นได้ วัดได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การไม่ว่าจะมีผลกระทบมากหรือน้อยก็ตาม

1.6.2 ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 ; อ้างอิงจาก Douglas McGregor) ได้ตั้งข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของมนุษย์ออกเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

- ทฤษฎี X (X Theory) ยึดหลักว่า พนักงานไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน ชอบที่จะให้มีการควบคุมบังคับบัญชา หรือบังคับให้ทำงาน ตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ และต้องมีการจูงใจด้านการเงิน เพื่อให้บุคคลทำงาน โดยทั่วไปนิสยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่น และปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น (อินทรา หิรัญสาย. 2549: ออนไลน์) ดังนั้นบุคคลส่วนใหญ่ จึงต้องมีการควบคุมบังคับบัญชา และบังคับให้ทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

- ทฤษฎี Y (Y Theory) ข้อสมมติฐานที่ขัดแย้งกับทฤษฎี X ที่ว่า บุคคลจะพอใจงาน ถ้าสภาพที่ทำงานเป็นที่พอใจก็สามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจ อย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y คือ มนุษย์ชอบเป็นผู้นำตนเอง ควบคุมตนเองได้ เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์อยู่แล้ว การบังคับควบคุม ช่มชู้ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ พนักงานได้รับการจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และมีโอกาสที่จะผูกพันกับกลุ่มแทนที่จะเป็นการได้รับรางวัลด้านเงินเพียงอย่างเดียว พนักงานผูกพันตนเองกับงานองค์การก็เพื่อหวัง

รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ เมื่อสถานการณ์เหมาะสมบุคคล โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านการยอมรับ ความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมนุษยภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ แต่สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ ทำให้ไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ (อินทรา หิรัญสาย. 2549)

แอนดริว เอฟ ซีคูลา (อินทรา หิรัญสาย. 2549 ; อ้างอิงจาก Andrew F. Sikula) เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นเกมที่ผ่อนคลายตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งและต้องการให้ มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6.3 แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคน มีปัจจัย 2 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ได้แก่ ความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและการตั้งใจ อายุ เพศ วัย การศึกษา และประสบการณ์

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล แบ่งเป็น

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน และลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ และสภาพแวดล้อมในสังคม

(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547: 94 – 96)

อาคม ใจแก้ว (2538) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ คือ แนวนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยองค์การ ประชาชน กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน การประสานงาน/การพึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่น ข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ปัญหาการเมือง ลักษณะงาน และภาระหน้าที่ตามนโยบาย/โครงการ สังคมและวัฒนธรรม

จากเงื่อนไขดังกล่าว ที่เข้ามาเกี่ยวข้องจึงนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของข้าราชการ ระหว่างการปฏิบัติงานตามนโยบายสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

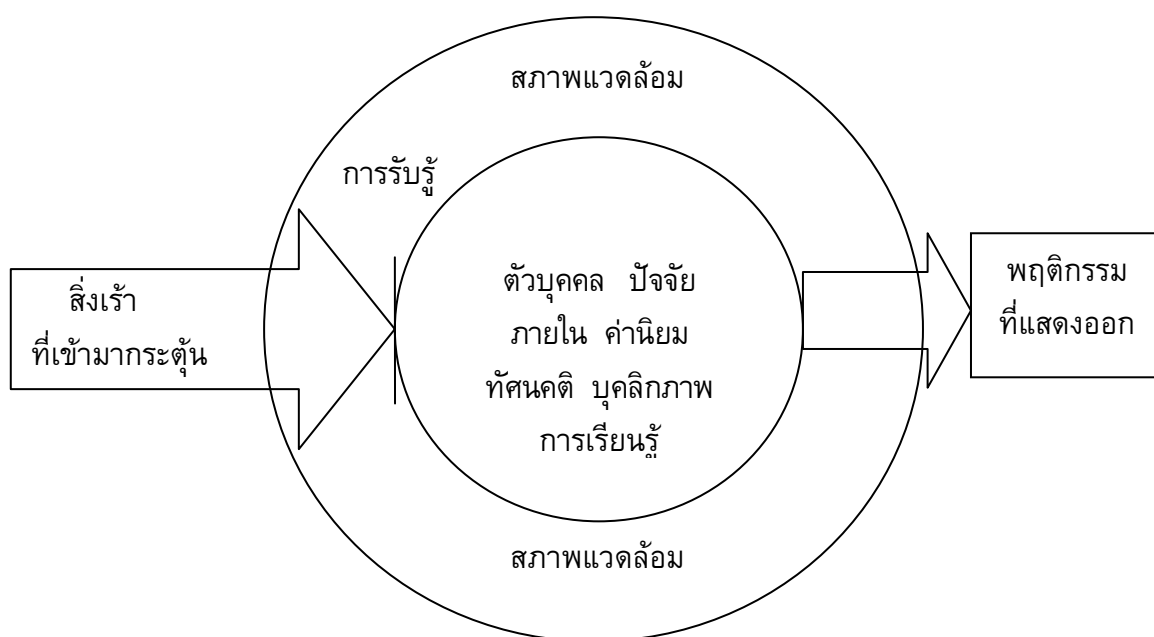
1) ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดระเบียบขั้นตอนตามที่กำหนด ซึ่งบางครั้งอาจจะเรียกร่องบ้าง ปฏิบัติเกินเลยจากที่ได้รับมอบหมายบ้าง หรืออาจจะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเป้าหมาย และสุดท้ายก็คือไม่ปฏิบัติตามแต่ประการใด

2) ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่ยึดระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด เช่น เปลี่ยนวิธีการทำงาน ใช้ความเคยชินจากที่ได้ปฏิบัติงานอื่นมาก่อน และแม้กระทั่งการปรับเปลี่ยนเป้าหมายงาน เป็นต้น

3) ไม่ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งไม่สนใจระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด กลุ่มนี้จึงมักจะมีพฤติกรรมต่อต้าน ทำให้งานล่าช้าออกไป แล้วอ้างเหตุผลบางประการมาสนับสนุน เช่น เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี หรือไม่ได้รับความร่วมมือ บางครั้งก็แสดงออกถึงขั้นเสนอยุบเลิกแผนงานหรือสุดท้ายก็ขอย้ายตัวเองหรือลาออก

แอนดริว เจ ดูบริน (วันชัย มีชาติ. 2548. อ้างอิงจาก Andrew J. DuBrin. 1984: 51) จากการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลพบว่า บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน แม้ในสถานการณ์เดียวกันก็ตาม และบุคคลเดียวกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมต่างกัน ในสถานการณ์เดียวกันแต่แตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นมาจากมูลเหตุที่สำคัญสองประการ คือ มูลเหตุภายในตัวบุคคลผู้นั้นเอง และมูลเหตุภายนอกบุคคล หรือสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- พฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากการกระตุ้น จากสภาพแวดล้อมและระบบคิดของบุคคลผู้นั้น ในบางกรณีระบบของบุคคล (ระบบคิด การรับรู้ ความต้องการ ฯลฯ) จะมีผลมากกว่าสภาพภายนอก เราอาจจะพบว่าบางคนไม่มีอะไรมากระตุ้นหรือกระตุ้นเพียงนิดเดียวใครคนหนึ่งก็อาจร้องไห้ หรือหัวเราะขึ้นมาได้ ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพ/ระบบของบุคคลผู้นั้น แต่ในบางกรณีพฤติกรรมก็เกิดจากสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์โดยตรงเป็นการแสดงออกแบบเฉพาะหน้า ซึ่งปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาจากหลายสาเหตุ เราอาจสรุปรูปแบบการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังแผนภาพ



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และพฤติกรรมของบุคคล

ตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมาก เพราะแม้เมื่อมีสิ่งกระตุ้นหรือเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามากระทบ คนก็จะตีความโดยอาศัยปัจจัย ด้านตัวบุคคล เช่น การรับรู้ การเรียนรู้ ทัศนคติ ค่านิยม การกล่อมเกลาทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรความหมายของสิ่งต่างๆ และกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม ดังนั้นจึงพบว่า ในเหตุการณ์อย่างเดียวกัน คนแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน หรือในเหตุการณ์เดียวกัน แต่ต่างเวลากัน คนๆ เดียวกันก็อาจแสดงพฤติกรรมไม่เหมือนกัน สาเหตุของปรากฏการณ์เหล่านี้เกิดจากความแตกต่างกันของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545) นำเสนอตัวแบบระบบราชการ (Bureaucratic Model) ในการวิเคราะห์ความขัดแย้งตามมิติแนวตั้ง (Vertical Dimension) ของระดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) นั่นก็คือ ความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีในความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ความขัดแย้งในแนวตั้งขององค์กรมักจะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาต้องการที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต่อต้านการควบคุม นั้น ตามหลักทฤษฎีองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาน้อยกว่าผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องยอมรับว่า ผู้บังคับบัญชานั้น มีอำนาจเหนือตน สามารถสั่งการและใช้ดุลยพินิจต่างๆ กับตนได้ ความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นก็แสดงตัวออกมา เมื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังที่ต่างกันในส่วนที่ไม่ต้องพึงพอใจใส่ โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะปฏิเสธคำสั่งหรืออำนาจหน้าที่ใดๆ หากคำสั่งหรืออำนาจหน้าที่เหล่านั้นตกนอกส่วนที่ไม่ต้องพึงพอใจใส่ แต่ผู้บังคับบัญชาอาจคิดว่า คำสั่งนั้นตกในส่วนที่ไม่ต้องพึงพอใจใส่แล้วก็ได้

ความขัดแย้งในระดับองค์การมีสาเหตุมาจากเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน วิธีการหรือการจัดสรรทรัพยากรไม่สอดคล้องกัน สถานภาพไม่สอดคล้องกัน และการรับรู้ต่างกัน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งในด้านโครงสร้างอีก 4 ชนิด คือ

- 1) ความขัดแย้งในระดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchical Conflict) อาจปรากฏความขัดแย้งระหว่างบุคคลในระดับชั้นการบังคับบัญชาหลายระดับภายในองค์การ
- 2) ความขัดแย้งในหน้าที่ (Functional Conflict) ความขัดแย้งชนิดนี้เป็นผลมาจากการใช้แนวความคิดในการแบ่งแยกงาน อันเป็นเหตุทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ดังนั้นจึงเกิดความยึดติดกับหน้าที่ของตน และเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ต่างๆ กันในองค์การ
- 3) ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก (Line-staff Conflict) ความขัดแย้งนี้เป็นความขัดแย้งที่รู้จักกันอยู่ทั่วไป ซึ่งมักเป็นผลมาจากความแตกต่างและเข้ากันไม่ได้ทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภูมิหลัง การศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและอายุ
- 4) ความขัดแย้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal-informal Conflict) ได้แก่ ปทัสถานเกี่ยวกับการทำงานขององค์การอุปนัยไม่สอดคล้องกับปทัสถานขององค์การที่เป็นทางการ เป็นต้น

1.6.4 เกณฑ์บอกระดับความเหมาะสมของพฤติกรรม

หลักการหรือเกณฑ์บอกระดับความเหมาะสมของพฤติกรรมนี้ วิทยา ทองอินทร์. (2546: 12 ; อ้างอิงจาก ดวงกมล เวชบรรยารัตน์ และคณะ. 2529: 79 – 81) ได้แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

- 1) หลักการของความพอใจ (Pleasure Principle) พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นต้องเป็นไปเพื่อความพอใจสูงสุด โดยการลงทุนลงแรงน้อยที่สุด เช่น ข้ามถนนไม่เลือกที่ทั้งที่มีสะพานลอยหรือทางม้าลายใกล้ๆ หรือเดินลัดสนามทั้งที่มีป้ายห้ามเดิน เพื่อประหยัดแรงงานของตนไม่คิดถึงแรงงานผู้อื่นที่ดูแลสนาม หรือความงามของสนามจัดว่าเป็นคนเห็นแก่ตัว เพราะใช้หลักความพึงพอใจเฉพาะตนเป็นหลักไม่นึกถึงคนอื่น ดังนี้ การคำนึงถึงเฉพาะหลักการของความพึงพอใจเฉพาะตนจึงจะเป็นความไม่เหมาะสมของพฤติกรรมมนุษย์ได้
- 2) หลักการของความเป็นจริงเฉพาะหน้า (Reality Principle) ความจริงเฉพาะหน้าในที่นี้เป็นความจริงที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย เวลา สมัย และตามบทบาทของคนนั้นๆ ความจริงเฉพาะหน้าเป็นการเรียนรู้ความต้องการหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ให้รู้จักเขา รู้จักเรา อะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ เมื่อใด ที่ใดบ้างหรือรู้จักเวลาสถานที่ ของบุคคลนั่นเอง
- 3) ปทัสถานหรือเกณฑ์ทางวัฒนธรรมและสังคม พฤติกรรมของคนเราจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ของกลุ่มคือ ค่านิยม กฎระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย ศีลธรรม ศาสนา หรือสิ่งอื่นๆ ในขณะนั้นกลุ่มนั้นๆ และพื้นที่นั้นๆ ด้วยจึงจัดว่าเหมาะสมเกณฑ์หรือปทัสถานทางวัฒนธรรมและสังคมนั้น จะแตกต่างไประหว่างกลุ่มท้องถิ่นและยุคสมัย พฤติกรรมใด

มีลักษณะใกล้เคียงตัวกลาง (Mean) ย่อมมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมของคนกลุ่มใหญ่ พฤติกรรมใดเบนห่างไปจากค่าตัวกลางไม่ว่าจะไปในทางบวกหรือทางลบหรือทางลบยิ่งมากเท่าไรก็ยิ่ง ถือว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviated) หรือผิดปกตินั้น

2. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
- 2.2 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ก.พ.
- 2.3 นโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หมวด 3 ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 71 – 79 กล่าวถึง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

หมวด 4 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน มาตรา 80 – 101 กล่าวถึงการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการในการป้องกันและการลงโทษข้าราชการพลเรือนผู้กระทำความผิดทางวินัย

2.2 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ก.พ.

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน กำหนดให้ข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

นอกจากนี้ข้าราชการพลเรือนจะต้องมีระเบียบวินัย และรักษาระเบียบวินัย ซึ่งกล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (อาคม ใจแก้ว. 2538)

- 1) ต้องสนับสนุนระบอบการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- 3) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความก้าวหน้า แก่ราชการ และด้วยความอุตสาหะไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่
- 4) ต้องปฏิบัติตามระเบียบมติดะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
- 5) ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์อันเป็นอันตรายต่อประเทศ
- 6) รักษาความลับทางราชการ
- 7) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย
- 8) ต้องไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา และไม่รายงานเท็จ
- 9) ต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการ
- 10) ต้องสุภาพเรียบร้อย ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
- 11) ต้องให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การต้อนรับแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
- 12) ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์

2.3 นโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้อง

คำแถลงนโยบายพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของคณะรัฐมนตรีพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพุธที่ 23 มีนาคม 2548 ตอนหนึ่งว่า “รัฐบาลจะพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่องต่อไป ด้วยการปรับโครงสร้างราชการ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน และตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บทบาทและภารกิจมีความกระชับ มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งการดูแลพื้นที่ การปฏิบัติราชการตามอำนาจ หน้าที่ปกติ และการปฏิบัติราชการตามระเบียบวาระงานพิเศษ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

รัฐบาลจะเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงาน แบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าในระดับจังหวัดหรืออื่นๆ รัฐบาลจะเน้นการบริหารงาน บุคคลภาครัฐให้มีคุณธรรมและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดระบบค่าตอบแทนให้เป็นธรรม”

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ไพจิตร สวัสดิสาร (2541) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความแตกต่างของปัจเจกบุคคลของผู้พิพากษาไทยที่มีอิทธิพลต่อจุดประสงค์การลงโทษในคดีอาญา การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ถึงความคิดเห็นของผู้พิพากษาไทยที่มีต่อจุดประสงค์การลงโทษ 3 ประการ คือ การจำคุก เพื่อให้สาสมกับการกระทำผิด การจำคุกเพื่อให้ผู้กระทำผิดออกจากชุมชน และการรอกการลงโทษโดยมีเงื่อนไข นอกจากนั้นได้ พิจารณาศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร บุคลิกภาพ และความเชื่อในการกระทำผิด กับความคิดเห็นที่มีต่อจุดประสงค์การลงโทษนั้น ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อจุดประสงค์การลงโทษทั้งสามแบบแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะทางประชากร บุคลิกภาพ และความเชื่อในการกระทำผิด บางอย่าง จุดประสงค์การจำคุก เพื่อให้สาสมกับการกระทำผิดได้รับอิทธิพลจากความเชื่อว่าการกระทำผิด เกิดจากปัจเจกบุคคลของผู้กระทำผิด และได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยม (Authoritarianism) โดยอำนาจนิยมมีอิทธิพลมากกว่า จุดประสงค์การจำคุก เพื่อให้ ผู้กระทำผิดออกจากชุมชนได้รับอิทธิพลจากความเชื่อว่าการกระทำผิดเกิดจากปัจเจกบุคคล ของผู้กระทำผิดจากบุคลิกภาพแบบสวัสดิการทางสังคม (Welfarism) และอำนาจนิยม (Authoritarianism) นอกจากนี้ยังพบว่า ความแตกต่างของปัจเจกบุคคลของผู้พิพากษาที่มีอิทธิพลนี้แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ การลงโทษหนักและเบา โดยผู้ลงโทษหนักจะเชื่อว่า การกระทำผิดเกิดจากปัจเจกบุคคล ของผู้กระทำผิดและมีบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยม ผู้ลงโทษเบาจะเชื่อว่าการกระทำผิด เกิดจากปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยมน้อยกว่า จากการศึกษาการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงจำลองพบว่า ความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล บางอย่างที่มีอิทธิพลต่อจุดประสงค์การลงโทษ อาจมีอิทธิพลในการตัดสินใจได้ในทิศทางที่เหมือน หรือต่างกัน ในขณะที่บางอย่างไม่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ เช่นเดียวกัน ความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไม่มีอิทธิพลต่อจุดประสงค์การลงโทษ ดังนั้น ความเหมือนและต่างกันของความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ จุดประสงค์การลงโทษและการตัดสินใจดังกล่าว สามารถอธิบายได้ทางทฤษฎีว่าจะศึกษา เฉพาะความเชื่อหรือทัศนคติของผู้พิพากษาอย่างเดียว เพื่ออธิบายถึงความหนักเบาของการลงโทษไม่ได้จำต้องอาศัยปัจจัยและเหตุผลอื่นประกอบด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความแตกต่างด้านปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อจุดประสงค์การลงโทษและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร (2538) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม

การสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกขนาดโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 2) พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการสอนของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีระดับพฤติกรรมการสอนมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีระดับพฤติกรรมการสอนมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 3) แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดมีความสัมพันธ์กัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมอยู่ในระดับมาก

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

สุกิติ มณเฑียรทอง (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการไทย : กรณีศึกษาข้าราชการกรม การปกครอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของ "โลกาภิวัตน์" ต่อระบบราชการไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีของ เฟร็ด ดัลเบิลยู ริกส์ (Fred W. Riggs) ซึ่งปรากฏอยู่ในวรรณกรรม "Thailand : The Modernization of a Bureaucratic Polity" เป็นหลักและมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการไทยโดยพิจารณาจากวัฒนธรรมประเพณี และหรือปทัสถานขององค์การ เพราะมีฐานะเป็นปัจจัยกำหนดที่สำคัญรวมถึงเพื่อศึกษา และวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่มีต่อการบริหารราชการของข้าราชการ ตลอดจนทิศทางของระบบราชการในอนาคตด้วยเช่นกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของ "โลกาภิวัตน์" อย่างดี และเล็งเห็นถึง ความจำเป็น และความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย ในขณะเดียวกัน ด้านวัฒนธรรมมาตยธิปไตย มีแนวโน้มที่อ่อนตัวลง โดยมี เครื่องชี้ เช่น ทัศนคติที่ปรากฏต่อประชาชนเป็นไปในเชิงบวกและสร้างสรรค์มากขึ้น ในขณะที่ความร่วมมือระหว่างข้าราชการด้วยกันเองเป็นไปอย่างกว้างขวาง และมีอิสระมากขึ้น ยอมรับบทบาทและ สิทธิสตรีมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาจากลักษณะแนวตั้งมาเป็นลักษณะแนวราบเพิ่มขึ้น มีความยุติธรรมในผลงานและการให้คุณให้โทษโดย ยึดหลักคุณธรรม มีความชัดเจนมากกว่าในอดีต ทำหน้าที่สุดมีทัศนคติต่อทิศทาง

ของระบบราชการว่าระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจไม่เหมาะสม ในปัจจุบันควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจสู่ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ขณะเดียวกันระบบอุปถัมภ์ยังมีความสำคัญอยู่ และเป็นปัญหาต่อการบริหารราชการไทย ซึ่งควรมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

นงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 2) ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ และ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และ 4) ศึกษาดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับระดับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ และ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ กับหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านก็ไม่มีความแตกต่างเช่นกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ และ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยแยกพิจารณาตามความคิดเห็นรวมของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างและของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มของศึกษาธิการอำเภอ และ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความคิดเห็นว่าโดยภาพรวมตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก กลุ่มศึกษาธิการอำเภอ และ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ สำหรับกลุ่มหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีความคิดเห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง 4) ดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอและ/หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่า ดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมี 5 ด้าน คือ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน่านาคติ และเมื่อแยกวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่า ดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปมี 2 ด้าน คือ บุรณภาพและคุณภาพ ส่วนงานด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทมี 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ บุรณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ ความไว้วางใจ และอนาคต สำหรับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมี 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ความไว้วางใจ บุคลากร และการให้อำนาจ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ความร่วมมือระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง เป็นไปอย่างกว้างขวาง และมีอิสระมากขึ้น ยอมรับบทบาท และสิทธิสตรีมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาจากลักษณะแนวดิ่ง มาเป็นลักษณะแนวราบเพิ่มขึ้น มีความยุติธรรมในผลงานและการให้คุณให้โทษโดยยึดหลักคุณธรรม มีความชัดเจนมากกว่าในอดีต มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจมากขึ้น ขณะเดียวกันระบบอุปถัมภ์ยังมีความสำคัญอยู่และเป็นปัญหาต่อการบริหารราชการไทย

2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

กรณีการ รักเสนาะ (2535) ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา โดยศึกษาตามทฤษฎีสามมิติของ วิลเลียม เจ เร็ดดิน (William J. Reddin) ซึ่งแบ่งมิติภาวะผู้นำทางการบริหารออกเป็นสามมิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผล และได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 8 แบบ คือ เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลมาก ประกอบด้วย 4 แบบย่อย คือ นักบริหาร ผู้เผด็จการมีศิลปะ นักพัฒนา และผู้ยึดระเบียบ ส่วนที่เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลน้อย ประกอบด้วย 4 แบบย่อย คือ ผู้หนึ่งงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ และผู้ประนีประนอม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ MSDT (The Management Style Diagnosis Test) ของ วิลเลียม เจ เร็ดดิน (William J. Reddin) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีสามมิติของ วิลเลียม เจ เร็ดดิน (William J. Reddin) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาปรากฏเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา มากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ตามระดับประสิทธิผลของการบริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลมาก ร้อยละ 78.73 และประเภทที่มีประสิทธิผลน้อย ร้อยละ 21.27

จารุณี กาญจะโนสถ (2544) ได้ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ และความคาดหวังของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครู 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความสำคัญ เรื่องการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา การส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน และการแจ้ง

ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงจุดมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ตามการรับรู้ของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ การปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคาดหวังของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน การแสดงถึงทัศนคติให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจนและการให้ความสำคัญเรื่องการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ตามความคาดหวังของครูใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะสนทนา การแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว และการยอมรับฟังความเห็นของผู้ร่วมงาน 3) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวังเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการรับรู้และความคาดหวังแตกต่างกันเกือบทุกข้อ ยกเว้นการดำหนิการทำงานที่บกพร่อง การมอบหมายงาน เฉพาะเรื่องให้ผู้ร่วมงาน การให้ทำงานโดยขาดการวางแผนล่วงหน้า และการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงานเท่านั้นที่ครูมีการรับรู้และความคาดหวังไม่แตกต่างกัน 4) ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันและครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน โดยพบว่า บุคคลมีความต้องการผู้นำแบบนักพัฒนามากที่สุด ผู้นำที่ให้ความสำคัญเรื่องการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา การส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ

กุศล รักษา (2539) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีโครงการเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในกรณีโครงการพัฒนากรรณที่ดินและเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศไปปฏิบัติ โดยมีสมมุติฐาน ซึ่งตั้งขึ้นตามทฤษฎีว่าด้วย การปฏิบัตินโยบายว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการจากมากไปหาน้อยมีดังนี้คือ 1) ความชัดเจนของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน 3) สมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น 4) การควบคุมประเมินผล

และการกระตุ้นส่งเสริม 5) การประชาสัมพันธ์ และ 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า สมมุติฐานการวิจัยที่ระบุไว้ข้างต้น ได้รับการยืนยันบางส่วน กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 6 ที่ระบุไว้ สมมุติฐานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการการเดินทางสำรวจเพื่อออกเอกสารสิทธิที่ดินให้แล้วเสร็จภายใน 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อนำค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากน้อยของการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการแล้วปรากฏผลที่แตกต่างจากสมมุติฐาน โดยมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ (1) การประชาสัมพันธ์ (2) แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ (3) สมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ (4) การควบคุม การกระตุ้น การส่งเสริม และการประเมินผล (5) การมอบหมายภารกิจและการมอบหมายงาน และ (6) ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การศึกษาเรื่องนี้บ่งชี้ว่า ทฤษฎีการปฏิบัตินโยบาย สามารถนำมาใช้ในการอธิบายสภาพการณ์ของการปฏิบัตินโยบายเกี่ยวกับการออกเอกสารสิทธิที่ดินได้ค่อนข้างดี โดยมีรายละเอียดบางส่วนที่ต้องมีการตรวจสอบความเหมาะสมจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ก่อนนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัตินโยบายของแต่ละกรณีเป็นการเฉพาะ

กล้า ทองขาว (2534) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แสวงหาปัจจัยและชุดปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเพื่อทดสอบตัวแบบการอธิบายปรากฏการณ์ของกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ตัวแปรตามที่ทำการศึกษา คือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติตัวแปรอิสระมี 5 ตัวแปร คือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นและมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม การค้นพบ 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นและมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกตัวแปร 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด และรองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบาย และการกระตุ้นส่งเสริมและเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยทุกตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางบวกในการอธิบาย หรือทำนายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แคนนอนิคอลเกี่ยวกับชุดตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดพบว่า ชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย การสนับสนุนจากส่วนกลางและ

ท้องถิ่น ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม และการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้มากที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทพบว่า ตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญ ในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดและอำเภอ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม 5) ผลการวิเคราะห์เส้นโยง เพื่อทดสอบ ตัวแบบ (Model) ในการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของตัวแปร พบว่า ตัวแปร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีอิทธิพลโดยตรง ไม่เพียงพอในการอธิบายหรือทำนาย ความสำเร็จของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ แต่มีอิทธิพลโดยอ้อม ผ่านทางกำหนดภารกิจและ มอบหมายงานคล้ายกับตัวแปรกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงพอ แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านทางลักษณะ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติสูงเช่นกัน ส่วนตัวแปรลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไป ปฏิบัติมีอิทธิพล โดยตรงในการอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับตัวแปร การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น มีอิทธิพลในการอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งนี้การแสดงอิทธิพล โดยอ้อมจะผ่านทางลักษณะหน่วยงาน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม มี ความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย นโยบายที่ได้รับการนำไปปฏิบัติ หากมุ่งหมายให้ประสบ ความสำเร็จควรดำเนินการดังนี้

- 1) รัฐบาลในฐานะผู้กำหนดมาตรฐานแผนงาน จะต้องให้ความ สนับสนุนหน่วยงานที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ ทั้งในทางงบประมาณ อุปกรณ์ และวิชาการ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารโครงการ จะต้อง แสวงหาความร่วมมือ และการสนับสนุนจากบุคคลและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องด้วยการ ประชุมสัมมนาปัญหา นโยบาย แลกเปลี่ยน แนวความคิด จัดประชุม อบรม เพื่อจูงใจให้ทุกฝ่าย เข้าใจ เหตุผลและความสำคัญของนโยบาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด กระบวนการของการนำ นโยบายไปปฏิบัติ
- 2) โครงสร้างของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจาก จะต้องใช้กลไก ศูนย์รวมความรับผิดชอบหลักจากระบบราชการแล้ว องค์กรประกอบภายในโครงสร้างหน่วยงาน ทุกระดับควรประกอบไปด้วย คณะผู้ประสานงานที่มาจากหน่วยงาน หรือสถาบันเอกชน สถาบันทางสังคม และผู้นำตามธรรมชาติ การคัดเลือกผู้บริหารโครงการควรเน้นบุคคลที่มีภาวะ ผู้นำสูง ควรจัดทำเอกสารคู่มือปฏิบัติงานแก่บุคลากร และมีโครงการฝึกอบรมแนะนำการปฏิบัติ แก่ผู้เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้บริหารโครงการจะต้องให้ความสำคัญต่อการออกตรวจเยี่ยมผู้ปฏิบัติงานใน พื้นที่ การประเมินผลควรมุ่งนำไปใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานใช้การกระตุ้นเสริมแรง ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติที่ ทำงานไม่ได้ผลด้วย
- 4) ใช้หลักการแบ่งงาน กันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกระดับ ชัดเจน จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของหน่วยงานและบุคคล และให้มีการประชุมแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานและบุคคลที่ร่วมรับผิดชอบ
- 5) วัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยทั่วไป ควรระบุชัดเจนสามารถวัดได้ และการนิยามกลุ่มเป้าหมายจะต้องชัดเจน ควรจำแนก

กลุ่มและกำหนดลำดับความเร่งด่วนของกลุ่ม ควรหลีกเลี่ยงการกำหนดกลุ่มเป้าหมายจากพื้นฐานข้อมูลทุติยภูมิ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร โดยพบว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริมมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

อาคม ใจแก้ว (2538) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และรูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการจะปฏิบัติงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอน และเป้าหมายตามสถานการณ์ ตลอดถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดระเบียบ/ ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และการปฏิบัติภารกิจไปเรื่อยๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ค่อนข้างมีน้อยมาก ส่วนผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการคือ แนวนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชาชนในพื้นที่กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานในระดับพื้นที่ การประสานงาน/พึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่น ข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ ลักษณะงานและภาระหน้าที่ตามนโยบาย/โครงการ ผู้นำในระดับพื้นที่และสุดท้ายคือ สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่

พินิจ สังสัพพันธ์ (2540) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสาร ประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะของตำแหน่ง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ชีวิตส่วนตัว และเงินเดือน (2) ปัจจัยจูงใจที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์โดยวิธี ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีลำดับดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ

2) ความมั่นคงในงาน 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล และ 5) การติดต่อสื่อสารและสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 50.20 และ 3. การประมวลข้อเสนอแนะการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนนั้น ผู้บริหารควรหามาตรการให้ครู ได้เตรียมการสอน มีการนิเทศติดตามผล และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความถนัดของครู ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ด้านสนับสนุนการสอน ผู้บริหารควรจัดและอำนวยความสะดวกให้ครูได้เตรียมสื่อ การสอน จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ และจัดให้มีห้องเรียนเฉพาะสาขาวิชา ส่วนพฤติกรรม ด้านการพัฒนาตนเองนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

สินี วิจารณ์ (2538) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู- อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในภาพรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความ พยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการ ความมั่นคงสูง ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน 2) ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในภาพรวมอยู่ในระดับมี พฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมมาก คือไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกนั้น มีพฤติกรรมปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสร้างสรรค์คิด แก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการ ทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย 3) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการทำงานของครู- อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการทำงานของครู- อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการทำงานของครู- อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

8) ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี Y แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมีพฤติกรรม ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของทัศนะที่มีต่อพฤติกรรม ตามทฤษฎี Y สูงกว่าทฤษฎี X อาจชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี X อาจลดลงได้หากมีการพิจารณาถึงเทคนิค วิธีการควบคุมทางอ้อม ในขณะที่เดียวกับการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ให้สูงขึ้นได้อีก ด้วยการส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการ มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพียงบางส่วน ปัจจัยด้านแรงจูงใจและ สภาพแวดล้อม เช่น แนวนโยบาย กฎ ระเบียบ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา สังคม และ วัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

งานวิจัยนี้ จะทำการศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ผู้ซึ่งปฏิบัติราชการที่ตึกกรมการปกครอง (คลอง 9) อำเภอสาธุการ จังหวัด ปทุมธานี และ วังไชยา (นางเล็ง) เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยสรุปยอดข้าราชการ ณ วันที่ 3 มีนาคม 2549 ซึ่งมีรายละเอียดอัตรากำลัง ดังนี้

หน่วยงานในสังกัด	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	รวม
ฝ่ายบริหารทั่วไป	-	7	10	43	5	5	-	-	70
ส่วนการทะเบียนราษฎร	2	15	14	24	2	-	-	-	57
ส่วนทะเบียนทั่วไป	2	6	3	31	-	1	-	-	43
ส่วนบัตรประจำตัวประชาชน	2	6	10	25	2	-	-	-	45
ส่วนส่งเสริมการทะเบียนและบัตร	4	8	6	22	1	1	-	-	42
ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน	5	12	24	134	11	-	-	-	186
สำนักบริการที่ 1	-	2	2	7	-	1	-	-	12
สำนักบริการที่ 2	-	-	1	2	-	-	-	-	3
ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 1	-	2	4	46	3	-	-	-	55
รวมทั้งหมด	15	58	74	334	24	8	-	-	513

แหล่งข้อมูล : งานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

ภาพประกอบ 4 อัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามระดับ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 – 8 จำนวน 513 คน
(ไม่รวมผู้อำนวยการสำนักบริหารการทะเบียน)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ได้จำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = N/(1+Ne^2)$$

เมื่อ n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ

N แทนจำนวนประชากรทั้งหมด

e แทนค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

การแทนค่า

$$\begin{aligned} n &= 513/(1+513(0.05)^2) \\ &= 224.7536 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง จำนวน 225 คน

2.2 ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อสุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงานโดยใช้สูตร

$$n_i = \frac{N_i n}{N}$$

เมื่อ n_i แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่มย่อยที่ i

n_1 แทน จำนวนตัวอย่างของฝ่ายบริหารทั่วไป

n_2 แทน จำนวนตัวอย่างของส่วนการทะเบียนราษฎร

n_3 แทน จำนวนตัวอย่างของส่วนทะเบียนทั่วไป

n_4 แทน จำนวนตัวอย่างของส่วนบัตรประจำตัวประชาชน

n_5 แทน จำนวนตัวอย่างของส่วนส่งเสริมการทะเบียนและบัตร

n_6 แทน จำนวนตัวอย่างของส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน

n_7 แทน จำนวนตัวอย่างของสำนักบริการที่ 1

n_8 แทน จำนวนตัวอย่างของสำนักบริการที่ 2

n_9 แทน จำนวนตัวอย่างของศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 1

L แทน จำนวนกลุ่มย่อย

N_i แทน ขนาดประชากรกลุ่มย่อยที่ i

การแทนค่า

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง แทนค่า $n = 225$

จำนวนข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง แทนค่า $N = 513$

หน่วยงานในสังกัด	n_i	N_i	$n_i = N_i (n)/N$	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหารทั่วไป	n_1	70	30.70175	31
ส่วนการทะเบียนราษฎร	n_2	57	25	25
ส่วนทะเบียนทั่วไป	n_3	43	18.85965	19
ส่วนบัตรประจำตัวประชาชน	n_4	45	19.73684	20
ส่วนส่งเสริมการทะเบียนและบัตร	n_5	42	18.42105	18
ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน	n_6	186	81.57895	82
สำนักบริการที่ 1	n_7	12	5.263158	5
สำนักบริการที่ 2	n_8	3	1.315789	1
ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 1	n_9	55	24.12281	24
รวมทั้งหมด		513		225

ภาพประกอบ 5 ตารางจำแนกขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2.3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้ผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการร่วมกันกับผู้อื่น ณ สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยมีแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน (ซี) รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด รวมคำถามทั้งหมด 11 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) ทั้ง 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด รวมคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 และข้อคำถามที่ต้องการการตอบปฏิเสธ (เชิงลบ) จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 – 3 และ 5

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด รวมคำถามทั้งหมด 3 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 2 และข้อคำถามที่ต้องการการตอบปฏิเสธ (เชิงลบ) จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1 และ 3

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด รวมคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) ทั้ง 5 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด รวมคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 4 – 6 และข้อคำถามที่ต้องการการตอบปฏิเสธ (เชิงลบ) จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 – 3

การให้ค่าคะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนตามมาตรวัดของลิเคอร์ต (Likert Scale) เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเชิงบวก คือ

จริงที่สุด	5	คะแนน
จริง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่จริง	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเชิงลบ คือ

จริงที่สุด	1	คะแนน
จริง	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่จริง	4	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยกำหนดระดับพฤติกรรมของข้าราชการสังกัด สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ออกเป็น 3 ระดับ ตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน	ระดับพฤติกรรม
1.00 – 2.33	น้อย
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	มาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นตอนที่ 2 นำมาสร้างตัวแปร
- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขอบเขต
- ขั้นตอนที่ 4 ยกร่างคำถาม
- ขั้นตอนที่ 5 จัดพิมพ์ให้ผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าความเที่ยงตรง
- ขั้นตอนที่ 6 นำไปปรับปรุง และ ทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น และความเหมาะสมของคำถาม

ขั้นตอนที่ 8 ปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 9 นำไปใช้จริง

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอกomiteกรรมการที่ปรึกษาภาคินพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถามแต่ละข้อ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนัค (Cronbach Alpha Coefficient) รวมทั้งศึกษาความมั่นคง (Construct Validity) ของคำถามรายข้อว่า วัตถุคุณสมบัติที่ตรงกับ Elements ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวิธี Factor Analysis

ขั้นตอนที่ 3 หลังการตรวจสอบแนวคิดและคุณภาพของแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 ถ้าคำถามข้อใดมีค่าความเที่ยงตรงต่ำ ไม่สามารถวัตถุคุณสมบัติของความพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร จากนั้นจึงปรับปรุงองค์ประกอบย่อยและคุณสมบัติที่ต้องการวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อจะได้เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้และมีความมั่นคงต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งชุดและความเชื่อถือได้ของคำถามในโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนัค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนัค ดังนี้

- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .803
- ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .743
- ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .763
- ด้านนโยบายสาธารณะ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .751
- ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .743

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยเก็บจากบทความ เอกสารงานวิจัย สืบค้นทาง Internet มติดินะรัฐมนตรี และรายงานการประชุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูล ณ สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ อาคารกรมการปกครอง (คลอง 9) อำเภอสาธุการ จัหวัดปทุมธานี และ วังไชยา (นางเล็ง) เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง แบบ

แบ่งชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างเครื่องมือขึ้น
2. ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ใช้การวิเคราะห์จากการสำรวจความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - 2.2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.5 เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะในการทำงาน
 - 2.6 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดเป็นกลุ่มแล้ว จึงนับคะแนนเสร็จแล้วบันทึกลงในหน่วยความจำ เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามที่กำหนด
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยาย
 - 4.2 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.3 ใช้ค่าที (t – test) กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่มหรือลำดับ (Nominal or Interval) 2 กลุ่ม และตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วงหรืออัตราส่วน (Interval Ratio) เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
 - 4.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ค่า One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับรายได้

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

4.5 ใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ นโยบายสาธารณะ และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ระดับ ตามสูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548: 208 – 211)

$$\text{ช่วงกว้างของค่าความสัมพันธ์} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน} &= \frac{1-0}{3} \\ &= 0.333\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน} &= \frac{0-(-1)}{3} \\ &= -0.333\end{aligned}$$

ระดับค่าคะแนน	ระดับความสัมพันธ์
0.001 – 0.333	ต่ำ
0.334 – 0.666	ปานกลาง
0.667 – 1.000	สูง

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

การนำเสนอผลของข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการวิเคราะห์และการแปลความหมายออกเป็น 2 ส่วน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
F, Sig., p-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้
2. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามสภาพความขเป็นจริง ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และนโยบายสาธารณะ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำและนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้ โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	27.1
หญิง	164	72.9
รวม	225	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	19	8.4
ตั้งแต่ 31 – 38 ปี	35	15.6
ตั้งแต่ 39 – 45 ปี	95	42.2
ตั้งแต่ 46 – 52 ปี	54	24.0
มากกว่า 52 ปี	22	9.8
รวม	225	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	91	40.4
สมรส อยู่ด้วยกัน	114	50.7
หย่า หม้าย แยกกันอยู่	20	8.9
รวม	225	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	30.2
ปริญญาตรี	132	58.7
สูงกว่าปริญญาตรี	25	11.1
รวม	225	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 3 – 4	30	13.3
ระดับ 5	132	58.7
ระดับ 6	31	13.8
ระดับ 7 – 8	32	14.2
รวม	225	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระดับรายได้		
ตั้งแต่ 5,001 – 10,000 บาท	17	7.5
ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท	110	48.9
ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท	42	18.7
ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท	38	16.9
ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	18	8.0
รวม	225	100.0

จากตาราง 1 สามารถอธิบายข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 225 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1) เพศ ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ เพศหญิง มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตามลำดับ

2) อายุ ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือ มีอายุในช่วง 39 – 45 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา คือ อายุในช่วง 46 – 52 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24 อายุในช่วง 31 – 38 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 อายุในช่วงมากกว่า 52 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และอายุในช่วงต่ำกว่า 31 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

3) สถานภาพ ด้านการศึกษาของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มสมรส อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาเป็นกลุ่มโสด มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และกลุ่มหย่า หม้าย แยกกันอยู่ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

4) ระดับการศึกษา ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด

คือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

5) ระดับตำแหน่งงาน ด้านระดับตำแหน่งงาน (ซี) ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือ ระดับ 5 มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา คือ ระดับ 7 – 8 มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับ 6 มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับ 3 – 4 มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

6) รายได้ ในด้านรายได้ของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือ มีรายได้ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา คือ ช่วง 15,001 – 20,00 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ช่วง 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ช่วง 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และช่วง 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

2. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตามสภาพความเป็นจริง ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และนโยบายสาธารณะ

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด	สภาพความเป็นจริง		
							$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	6 (2.7)	21 (9.3)	34 (15.1)	138 (61.3)	26 (11.6)	3.70	.890	มาก
2.	เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม	14 (6.2)	47 (20.9)	64 (28.4)	90 (40.0)	10 (40.4)	3.16	1.008	ปานกลาง
3.	หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม	40 (17.8)	88 (39.1)	60 (26.7)	36 (16.0)	1 (0.4)	2.42	.975	ปานกลาง
4.	การมีความมั่นคงในการทำงาน	3 (1.3)	8 (3.6)	41 (18.2)	133 (59.1)	40 (17.8)	3.88	.782	มาก
5.	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	31 (13.8)	56 (24.9)	33 (14.7)	88 (39.1)	17 (7.6)	3.02	1.225	ปานกลาง
6.	สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว	23 (10.2)	66 (29.3)	75 (33.3)	55 (24.4)	6 (2.7)	2.80	1.009	ปานกลาง
7.	หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	29 (12.9)	67 (29.8)	76 (33.8)	51 (22.7)	2 (0.9)	2.69	.992	ปานกลาง
8.	มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น	12 (5.3)	43 (19.1)	55 (24.4)	107 (47.6)	8 (3.6)	3.25	.982	ปานกลาง
9.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน	32 (14.2)	79 (35.1)	69 (30.7)	45 (20.0)	0 (0.0)	2.56	.967	ปานกลาง
10.	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	21 (9.3)	56 (24.9)	60 (26.7)	78 (34.7)	10 (4.4)	3.00	1.073	ปานกลาง
11.	โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ	35 (15.6)	51 (22.7)	92 (40.9)	45 (20.0)	2 (0.9)	2.68	.993	ปานกลาง
รวม							3.01	.550	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับมาก ได้แก่ การมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และรองลงมา คือ ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน และหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพ และราคายุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.16, 3.02, 3.00, 2.80, 2.69, 2.68, 2.56 และ 2.42 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	รายการ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด	สภาพความเป็นจริง		
							$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	7 (3.1)	18 (8.0)	59 (26.2)	85 (37.8)	56 (24.9)	2.27	1.022	น้อย
2.	หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย	6 (2.7)	71 (31.6)	70 (31.1)	74 (32.9)	4 (1.8)	3.0	.909	ปานกลาง
3.	การใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน	7 (3.1)	25 (11.1)	30 (13.3)	106 (47.1)	57 (25.3)	2.20	1.038	น้อย
4.	การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือสั่งการชัดเจน	4 (1.8)	43 (19.1)	78 (34.7)	94 (41.8)	6 (2.7)	3.24	.854	ปานกลาง
5.	การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	6 (2.7)	25 (11.1)	56 (24.9)	103 (45.8)	35 (15.6)	2.40	.968	ปานกลาง
รวม							2.62	.450	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอริยาสัย และการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.0 และ 2.40 ข้อที่มีคะแนนระดับน้อย คือ หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อ	รายการ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด	สภาพความเป็นจริง		
							$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว	9 (4.0)	46 (20.4)	43 (19.1)	86 (38.2)	41 (18.2)	2.54	1.126	ปานกลาง
2.	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	13 (5.8)	42 (18.7)	108 (48.0)	58 (25.8)	4 (1.8)	2.99	.866	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อด่วน	4 (1.8)	63 (28.0)	84 (37.3)	50 (22.2)	24 (10.7)	2.88	.995	ปานกลาง
รวม							2.80	.697	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงาน ต่อเมื่อมีผลกระทบต่อด่วนผู้บังคับบัญชาเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

ข้อ	รายการ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด	สภาพความเป็นจริง		
							$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	1 (0.4)	18 (8.0)	33 (14.7)	141 (62.7)	32 (14.2)	3.82	.787	มาก
2.	การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน	14 (6.2)	58 (25.8)	43 (19.1)	101 (44.9)	9 (4.0)	3.15	1.048	ปานกลาง
3.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	0 (0.0)	52 (23.1)	85 (37.8)	78 (34.7)	10 (4.4)	3.20	.847	ปานกลาง
4.	การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	13 (5.8)	44 (19.6)	67 (29.8)	91 (40.4)	10 (4.4)	3.18	.990	ปานกลาง
5.	การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ	12 (5.3)	41 (18.2)	122 (54.2)	45 (20.0)	5 (2.2)	2.96	.828	ปานกลาง
6.	การมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา	1 (0.4)	9 (4.0)	49 (21.8)	137 (60.9)	29 (12.9)	3.82	.718	มาก
รวม							3.35	.513	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับมาก คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน และการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.18, 3.15 และ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพความเป็นจริง
เป็นจริงด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อ	รายการ	ไม่จริง ที่สุด	ไม่จริง	ไม่ แน่ใจ	จริง	จริง ที่สุด	สภาพความเป็นจริง		
							$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	17 (7.6)	120 (53.3)	47 (20.9)	39 (17.3)	2 (0.9)	3.49	.897	ปานกลาง
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	16 (7.1)	88 (39.1)	43 (19.1)	70 (31.1)	8 (3.6)	3.15	1.054	ปานกลาง
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน บ่อยๆ	41 (18.2)	148 (65.8)	23 (10.2)	12 (5.3)	1 (0.4)	3.96	.734	มาก
4.	การมีความสุขกับการ ทำงาน	2 (0.9)	14 (6.2)	84 (37.3)	105 (46.7)	20 (8.9)	3.56	.777	ปานกลาง
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาดในการ ทำงานมีหลายวิธี	0 (0.0)	6 (2.7)	55 (24.4)	144 (64.0)	20 (8.9)	3.79	.631	มาก
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	0 (0.0)	7 (3.1)	26 (11.6)	140 (62.2)	52 (23.1)	4.05	.686	มาก
รวม							3.67	.447	มาก

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับมาก คือ การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ และการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.96 และ 3.79 ตามลำดับ ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ การมีความสุขกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ และการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.49 และ 3.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานข้อ 1 ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามเพศ

ข้อ	รายการ	เพศ	t-test for Equality of Means				
			$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ	ชาย	3.26	.947	-2.381*	99.497	.018
		หญิง	3.58	.865			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน	ชาย	3.0	1.033	-1.314	109.957	.190
		หญิง	3.21	1.059			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ชาย	3.67	.811	-3.392*	92.654	.001
		หญิง	4.07	.675			
4.	การมีความสุขกับการทำงาน	ชาย	3.64	.857	.881	95.815	.379
		หญิง	3.54	.746			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี	ชาย	3.92	.640	1.850	104.908	.066
		หญิง	3.74	.623			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ชาย	3.97	.857	-.989	83.786	.326
		หญิง	4.08	.611			
	รวม	ชาย	3.58	.511	-1.903	91.383	.058
		หญิง	3.70	.417			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้สถิติ Independent-Sample t – test ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอและมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของข้าราชการที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ การตั้งใจทำงานเพื่омุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การมีความสุขกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา ของข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 1.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามอายุ

ข้อ	รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.325	4	.581	.719	.580
		ภายในกลุ่ม	177.915	220	.809		
		รวม	180.240	224			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.947	4	.237	.210	.933
		ภายในกลุ่ม	247.916	220	1.127		
		รวม	248.862	224			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.461	4	.365	.674	.610
		ภายในกลุ่ม	119.179	220	.542		
		รวม	120.640	224			
4.	การมีความสนุกกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.224	4	1.306	2.209	.069
		ภายในกลุ่ม	130.091	220	.591		
		รวม	135.316	224			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาด ในการทำงานมีหลายวิธี	ระหว่างกลุ่ม	4.502	4	1.126	2.924*	.022
		ภายในกลุ่ม	84.680	220	.385		
		รวม	89.182	224			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.832	4	1.000	2.170	.073
		ภายในกลุ่ม	43.861	220	.461		
		รวม	44.693	224			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.832	4	.208	1.044	.385
		ภายในกลุ่ม	43.861	220	.199		
		รวม	44.693	224			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง คือ การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีของข้าราชการที่มีอายุที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การมีความสุขกับการทำงาน การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Leas Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่าง ดังแสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 9 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี โดยจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 – 52 ปี	มากกว่า 52 ปี
		3.84	4.00	3.73	3.65	4.05
ต่ำกว่า 31 ปี	3.84		-0.16 (.373)	0.11 (.458)	0.19 (.242)	-0.21 (.296)
ตั้งแต่ 31 – 38 ปี	4.00			0.27* (.027)	0.35* (.010)	-0.05 (.788)
ตั้งแต่ 39 - 45 ปี	3.73				0.08 (.461)	-0.32* (.031)
ตั้งแต่ 46 – 52 ปี	3.65					-0.40* (.012)
มากกว่า 52 ปี	4.05					

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีช่วง 31 – 38 ปี กับช่วงอายุ 39 – 45 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีช่วง 31 – 38 ปี มีพฤติกรรม

ในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีสูงกว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุ 39 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีช่วง 31 – 38 ปี กับช่วงอายุ 46 – 52 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีช่วง 31 – 38 ปี มีพฤติกรรมในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีต่างกันข้าราชการที่มีช่วงอายุ 46 – 52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีช่วง 39 – 45 ปี กับช่วงอายุ มากกว่า 52 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีช่วง 39 – 45 ปี มีพฤติกรรมในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีต่างกันข้าราชการที่มีช่วงอายุมากกว่า 52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีช่วง 46 – 52 ปี กับช่วงอายุ มากกว่า 52 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีช่วง 46 – 52 ปี มีพฤติกรรมในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีต่างกัน ข้าราชการที่มีช่วงอายุมากกว่า 52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 1.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวน โดยใช้ค่า One-way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามสถานภาพ

ข้อ	รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.403	2	.201	.249	.780
		ภายในกลุ่ม	179.837	222	.810		
		รวม	180.240	224			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.218	2	1.609	1.454	.236
		ภายในกลุ่ม	245.644	222	1.107		
		รวม	248.862	224			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	.486	2	.243	.449	.639
		ภายในกลุ่ม	120.154	222	.541		
		รวม	120.640	224			
4.	การมีความสนุกกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.008	.992
		ภายในกลุ่ม	135.306	222	.609		
		รวม	135.316	224			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาด ในการทำงานมีหลายวิธี	ระหว่างกลุ่ม	.645	2	.323	.809	.447
		ภายในกลุ่ม	88.537	222	.399		
		รวม	89.182	224			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.142	.301	.741
		ภายในกลุ่ม	105.075	222	.473		
		รวม	105.360	224			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	.680	.507
		ภายในกลุ่ม	44.421	222	.200		
		รวม	44.693	224			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า พฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน มีการ โยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การมีความสนุกกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน มีหลายวิธี และการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาของข้าราชการที่มี สถานภาพต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 1.4 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผล ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนโดยใช้ค่า one-way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ข้อ	รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	9.301	2	4.650	6.039*	.003
		ภายในกลุ่ม	170.939	222	.770		
		รวม	180.240	224			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.708	2	1.854	1.679	.189
		ภายในกลุ่ม	245.155	222	1.104		
		รวม	248.862	224			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	7.616	2	3.808	7.480*	.001
		ภายในกลุ่ม	113.024	222	.509		
		รวม	120.641	224			
4.	การมีความสนุกกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.876	2	.437	.721	.487
		ภายในกลุ่ม	134.442	222	.606		
		รวม	135.316	224			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาด ในการทำงานมีหลายวิธี	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.014	.034	.967
		ภายในกลุ่ม	89.155	222			
		รวม	89.182	224			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.039	.081	.922
		ภายในกลุ่ม	105.283	222	.474		
		รวม	105.360	224			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	1.157	2	.578	2.949	.054
		ภายในกลุ่ม	43.537	222	.196		
		รวม	44.693	224			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง คือ ผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ และมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การมีความสุขกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่าง ดังแสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	คะแนนเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	X	3.59	3.55	2.92
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59		0.04 (.788)	0.67* (.001)
ปริญญาตรี	3.55			0.63* (.001)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.92			

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับ

การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอต่างกัน
ข้าราชการที่มีสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีกับ
สูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี
ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอแตกต่างกับข้าราชการที่มีสูงกว่าปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยจำแนก
ตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	คะแนนเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	X	4.01	4.03	3.44
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01		-0.02 (.884)	0.57* (.001)
ปริญญาตรี	4.03			0.59* (.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.44			

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับการศึกษา
สูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับ
การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ แตกต่างกับข้าราชการที่มี
สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีกับ
สูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี
การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ แตกต่างกับข้าราชการที่มีสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 1.5 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผล
ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้
 H_0 : ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม
การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ข้อ	รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชาที่มีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	5.736	3	1.912	2.422	.067
		ภายในกลุ่ม	174.504	221	.790		
		รวม	180.240	224			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.232	3	1.077	.969	.408
		ภายในกลุ่ม	245.630	221	1.111		
		รวม	248.862	224			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	8.884	2	2.961	5.856*	.001
		ภายในกลุ่ม	111.756	221	.506		
		รวม	120.640	224			
4.	การมีความสนุกกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.351	3	1.117	1.871	.135
		ภายในกลุ่ม	131.965	221	.597		
		รวม	135.316	224			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาด ในการทำงานมีหลายวิธี	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.055	.983
		ภายในกลุ่ม	89.115	221	.403		
		รวม	89.182	224			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.622	3	.871	1.880	.134
		ภายในกลุ่ม	102.738	221			
		รวม	105.360	224	.465		
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.728	3	.243	1.220	.303
		ภายในกลุ่ม	43.965	221	.199		
		รวม	44.693	224			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง คือ มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การมีความสุขกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Leas Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่าง ดังแสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ด้านการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ 3 – 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7 – 8
	$\bar{X}$	3.97	4.11	3.68	3.63
ระดับ 3 – 4	3.97		-0.14 (.334)	-2.71 (.114)	0.34 (.060)
ระดับ 5	4.11			-2.57* (.003)	0.48* (.001)
ระดับ 6	3.68				0.05 (.770)
ระดับ 7 – 8	3.63				

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับตำแหน่ง 5 กับระดับตำแหน่ง 6 สูงกว่าปริญญาดรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 5 มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ แตกต่างกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 6 มี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียนที่มีระดับตำแหน่ง 5 กับระดับตำแหน่ง 7 – 8 สูงกว่าปริญญาดรี จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 5 มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ แตกต่างกับข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 7 – 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 1.6 ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยจำแนกตามระดับรายได้

ข้อ	รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p-value
1.	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ทวงถามงานเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4.813	4	1.203	1.509	.201
		ภายในกลุ่ม	175.427	220	.797		
		รวม	180.240	224			
2.	การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.989	4	.497	.443	.777
		ภายในกลุ่ม	246.874	220	1.122		
		รวม	248.862	224			
3.	มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.910	4	.727	1.359	.249
		ภายในกลุ่ม	117.730	220	.535		
		รวม	120.640	224			
4.	การมีความสนุกกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.568	4	.392	.645	.631
		ภายในกลุ่ม	133.747	220	.608		
		รวม	135.316	224			
5.	การแก้ไขข้อผิดพลาด ในการทำงานมีหลายวิธี	ระหว่างกลุ่ม	.699	4	.175	.435	.784
		ภายในกลุ่ม	88.483	220	.402		
		รวม	89.182	224			
6.	การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานเสร็จทันกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.004	4	.251	.529	.715
		ภายในกลุ่ม	104.356	220	.474		
		รวม	105.360	224	.465		
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.340	4	.085	.421	.793
		ภายในกลุ่ม	44.354	220	.202		
		รวม	44.693	224			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่า One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การมีความสุขกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีและการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำและนโยบาย
สาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ

สมมติฐานข้อ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงาน of ข้าราชการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงาน of ข้าราชการ

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงาน of ข้าราชการ

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
ผู้บังคับบัญชาที่มีการติดตามทวงถามงานเสมอ

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	.009	.897	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	-.001	.984	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มี			
คุณภาพและราคายุติธรรม	.031	.640	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความมั่นคงในการทำงาน	.024	.716	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	.024	.715	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้			
มีความเหมาะสมแล้ว	-.019	.780	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษา			
อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	-.078	.246	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงาน			
จัดขึ้น	-.029	.671	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ			มีความสัมพันธ์
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน	-.148*	.027	อยู่ในระดับต่ำ
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง			
เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	.014	.836	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.013	.851	
เป็นที่น่าพอใจ			ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	-.025	.706	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีผู้บังคับบัญชาที่มีการติดตามทวงถามงานเสมอ
โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ
ข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของ
แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับ
การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

กล่าวคือ หากได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานมากเท่าใด การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ ก็จะน้อยลงไปด้วย และในทางตรงข้าม หากได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานน้อยลงเท่าใด จะมีความสัมพันธ์กับการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ ก็จะมากขึ้นด้วย

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงาน มีบรรยากาศน่าทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าสนใจ แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	-.003	.959	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	-.056	.404	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มี			
คุณภาพและราคายุติธรรม	-.115	.087	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความมั่นคงในการทำงาน	-.092	.167	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	-.047	.483	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้			มีความสัมพันธ์
มีความเหมาะสมแล้ว	-.144*	.031	อยู่ในระดับต่ำ
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษา			
อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	-.066	.325	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงาน			
จัดขึ้น	.080	.232	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ			
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน	-.071	.289	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง			
เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	-.032	.638	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
เป็นที่น่าพอใจ	.029	.662	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	-.084	.211	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้วของแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางตรงข้ามกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หากสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้วมากเท่าใด จะมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนก็จะน้อยลงไปด้วย และหากสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้วน้อยลงเท่าใด จะมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนก็จะมากขึ้นด้วย

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงาน มีบรรยากาศน่าทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมี
การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	-.046	.493	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	.014	.829	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มี			
คุณภาพและราคายุติธรรม	-.051	.445	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความมั่นคงในการทำงาน	.132*	.048	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	-.108	.105	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้			
มีความเหมาะสมแล้ว	-.077	.249	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้าน			
การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพใน			
การทำงาน	-.091	.175	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ			
ที่หน่วยงานจัดขึ้น	.094	.158	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ			
หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งใน			
หน่วยงาน	-.157*	.019	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ			
ตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	.170*	.011	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
เป็นที่น่าพอใจ	.007	.918	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	-.024	.724	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยรวม พบว่า
แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความมั่นคง
ในการทำงานของแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ แม้มีความมั่นคงในการทำงานสูงแต่จะมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ สูงด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หากได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานมากเท่าใด จะมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็จะน้อยลงไปด้วย และในทางตรงข้าม หากได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานน้อยลงเท่าใด จะมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็จะมากขึ้นด้วย

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ แม้ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้งมากเพียงใดแต่จะมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ มากด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงาน มีบรรยากาศการทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมี
ความสนุกกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	.177*	.008	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	.167*	.012	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่			
มีคุณภาพและราคายุติธรรม	-.021	.750	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความมั่นคงในการทำงาน	.130	.052	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	.036	.588	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบ			
ให้มีความเหมาะสมแล้ว	.196*	.003	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้าน			
การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ			
ในการทำงาน	.084	.209	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ			
ที่หน่วยงานจัดขึ้น	.008	.903	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ			
หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง			
ในหน่วยงาน	.008	.907	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ			
ตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	.070	.299	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่			
การงานเป็นที่น่าพอใจ	.189*	.004	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	.167*	.012	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ กรณีการ มีความสนุกกับการทำงานโดยรวม พบว่า
แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่า
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวมมี
ความสนุกกับการทำงาน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านห้องทำงานมีบรรยากาศ

นำทำงานของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงานมากเพียงใดจะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงานก็มากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านเงินเดือน เทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรมมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงานก็มากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ มีความเหมาะสมแล้วมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงานก็มากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงานก็มากขึ้นด้วย เช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน และด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	.126	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	.107	.108	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มี			
คุณภาพและราคายุติธรรม	.137*	.040	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีความมั่นคงในการทำงาน	.177*	.008	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	.016	.807	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้			
มีความเหมาะสมแล้ว	.018	.786	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้าน			
การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ			
ในการทำงาน	.024	.719	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ			
ที่หน่วยงานจัดขึ้น	.091	.172	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ			
หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งใน			
หน่วยงาน	-.025	.705	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ			
ตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	-.020	.768	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่			
การงานเป็นที่น่าพอใจ	.078	.243	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	.112	.094	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี
โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ
ข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรมของแรงจูงใจในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรมมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี ก็มีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี พบว่า ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ของแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การมีความมั่นคงในการทำงานมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีก็มีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงาน มีบรรยากาศน่าทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา

ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน	.100	.136	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่			
มีความยุติธรรม	.059	.379	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มี			
คุณภาพและราคายุติธรรม	-.067	.315	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความมั่นคงในการทำงาน	.145*	.030	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	.009	.887	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้			
มีความเหมาะสมแล้ว	-.030	.658	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้าน			
การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ			
ในการทำงาน	-.081	.229	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ			
ที่หน่วยงานจัดขึ้น	.066	.322	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ			
หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งใน			
หน่วยงาน	-.066	.326	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ			
ตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง	.018	.786	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่			
การงานเป็นที่น่าพอใจ	-.086	.197	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	.005	.935	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ กรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทัน
กำหนดเวลาโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ของแรงจูงใจในการทำงานมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การมีความมั่นคงในการทำงานสูงเพียงใดจะมี
ความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านห้องทำงาน
มีบรรยากาศน่าทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่มีความยุติธรรม ด้านหน่วยงานมี
โรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
ด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุน
ด้านการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่
หน่วยงานจัดขึ้น ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งใน
หน่วยงาน ด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง และ
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ พบว่า ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์
กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2.2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ

H_1 : วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	.158*	.018	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตาม อรรถาศัย	.003	.967	ไม่มีความสัมพันธ์
ใช้เวลาในการเสนอหนังสือตาม สายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน	.001	.983	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการ ชัดเจน	-.042	.535	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	-.066	.322	ไม่มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.029	.664	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีผู้บังคับบัญชาติดตามทวงถามงานเสมอโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานเป็นแบบ ระบบอุปถัมภ์ ของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หน่วยงานเป็นแบบระบบ อุปถัมภ์มากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาติดตามทวงถามงานเสมอมากขึ้น ด้วยเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงาน อนุโลมให้แต่งกายตามอัยาศัย ด้านการใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน และด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	.182*	.006	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตาม อัยาศัย	.069	.301	ไม่มีความสัมพันธ์
การใช้เวลาในการเสนอหนังสือตาม สายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน	.042	.529	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการ ชัดเจน	-.076	.257	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	.055	.412	ไม่มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.125	.062	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานเป็นแบบ ระบบอุปถัมภ์ ของวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการ ด้านหน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หน่วยงาน เป็นแบบระบบอุปถัมภ์มากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวัง ขึ้นเงินเดือนมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงาน อนุโลมให้แต่งกายตามอัยาศัย ด้านการใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชา นานกว่า 1 วัน ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน และด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ ภายใตักฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมี การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	.062	.355	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัยาศัย	-.027	.692	ไม่มีความสัมพันธ์
การใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสาย			
การบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน	.051	.444	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน	.037	.581	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใตักฎหมาย กฎ			
ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	-.078	.243	ไม่มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.022	.748	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยรวม พบว่า วัฒนธรรม

องค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ ด้านหน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย ด้านการใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน และด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความ
สนุกกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	.079	.235	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย	-.010	.883	ไม่มีความสัมพันธ์
การใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสาย			
การบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน	.106	.113	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน	-.020	.760	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ			
ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	-.025	.708	ไม่มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.062	.352	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการมีความสนุกกับการทำงานโดยรวม พบว่า วัฒนธรรม
องค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยงานเป็นแบบ
ระบบอุปถัมภ์ ด้านหน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย ด้านการใช้เวลาในการเสนอ
หนังสือตามสายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน
และด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด พบว่า
วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	.094	.161	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตาม อธยาศัย	-.100	.136	ไม่มีความสัมพันธ์
ใช้เวลาในการเสนอหนังสือตาม สายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน	-.012	.854	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการ ชัดเจน	.137*	.041	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	-.076	.256	ไม่มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.016	.814	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีโดยรวม
พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน ของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่า
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน มากเพียงใด
จะมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงาน
เป็นแบบระบบอุปถัมภ์ ด้านหน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอธยาศัย ด้านใช้เวลาในการ
เสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน และด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้
กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์
กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา

ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์	-.001	.985	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตาม อัยยาศัย	-.029	.665	ไม่มีความสัมพันธ์
ใช้เวลาในการเสนอหนังสือตาม สายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน	.042	.534	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ สั่งการ ชัดเจน	.130	.051	ไม่มีความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	-.146*	.028	มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	-.007	.922	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาโดยรวม
พบว่า วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน
ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ของวัฒนธรรมองค์การ
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้
กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ หาก
การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดมากเพียงใด
จะมีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาจะน้อยลง

วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านหน่วยงาน
เป็นแบบระบบอุปถัมภ์ ด้านหน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัยยาศัย ด้านการใช้เวลาใน
การเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชาเกินกว่า 1 วัน และด้านการปฏิบัติงานต้องมีหนังสือ
สั่งการชัดเจน พบว่า วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2.3 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

H_1 : ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว	.103	.123	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	.052	.441	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูผลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.007	.922	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำโดยรวม	.080	.232	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูผลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น พบว่า ภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจ เพียงผู้เดียว	.052	.441	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-.018	.787	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อ มีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.154*	.021	มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
ภาวะผู้นำโดยรวม	.093	.163	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้นมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนจะมากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว และด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจ เพียงผู้เดียว	.080	.231	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-.001	.993	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อ มีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.165*	.013	มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
ภาวะผู้นำโดยรวม	.121	.069	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้นมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ มากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว และด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความสนุกกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจ เพียงผู้เดียว	.090	.177	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.246*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อ มีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.013	.847	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำโดยรวม	.157	.019	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการมีความสนุกกับการทำงานโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากเพียงใดจะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงานมากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว และด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจ เพียงผู้เดียว	.165*	.013	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.184*	.006	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อ มีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.024	.722	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำโดยรวม	.177*	.008	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน มีหลายวิธีโดยรวม
พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่
ในระดับต่ำ กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว ของ
ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชา
มีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์
ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจ
ตัดสินใจเพียงผู้เดียวมากเพียงใด จะมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน
มีหลายวิธีมีมากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับ
ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากเพียงใดจะมีความสัมพันธ์
กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีมีมากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามา
ดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูผลงานต่อเมื่อมีผลกระทบ
ต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้
งานเสร็จทันกำหนดเวลา

ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจ เพียงผู้เดียว	.049	.461	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.181*	.006	มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูผลงานต่อเมื่อ มีผลกระทบต่อตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	.055	.410	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำโดยรวม	.128	.055	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการ กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาโดยรวม
พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับ
ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากเพียงใดจะมีความสัมพันธ์
กับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามากขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านผู้บังคับบัญชามีอำนาจ
ตัดสินใจเพียงผู้เดียว และด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูผลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่อตัว
ผู้บังคับบัญชาเท่านั้น พบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2.4 นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

H_1 : นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
ผู้บังคับบัญชาที่มีการติดตามทวงถามงานเสมอ

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	.118	.076	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอ ต่อการทำงาน	-.016	.816	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	.078	.243	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	-.001	.986	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ	.090	.180	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดเวลา	.071	.290	ไม่มีความสัมพันธ์
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	.087	.194	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีผู้บังคับบัญชาที่มีการติดตามทวงถามงานเสมอโดยรวม พบว่า
นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน
ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี ด้านการมีกำลังคน
เพียงพอต่อการทำงาน ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ และด้านการมีความ
กระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ			
ทันตามกำหนดเวลา	.033	.628	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ			
เพียงพอต่อการทำงาน	-.061	.366	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการ			
ปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	-.005	.943	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	-.095	.156	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชน			
เสมอ	-.013	.849	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน			
ตลอดเวลา	-.040	.549	ไม่มีความสัมพันธ์
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	-.057	.395	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือนโดยรวม พบว่า
นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อ
การทำงาน ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี ด้านการมี
กำลังคนเพียงพอต่อการ ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ และด้านการมีความ
กระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีมี
การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันตามกำหนดเวลา	.328*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ เพียงพอต่อการทำงาน	-.050	.452	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	.042	.531	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	.121	.071	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชน เสมอ	.026	.693	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดเวลา	.206*	.002	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	.172*	.010	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยรวม พบว่า นโยบาย
สาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ นโยบายสาธารณะ
มีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ของนโยบายสาธารณะ
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์
ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ แม้การปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลามาก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ
มากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการมีความ
กระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่

ในระดับต่ำ กล่าวคือ แม้มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลามาก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ มากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างไรดี ด้านการมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน และด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการมีความสนุกกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ			
ทันตามกำหนดเวลา	.070	.297	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ			
เพียงพอต่อการทำงาน	.051	.443	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการ			
ปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างไรดี	.149*	.025	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	.080	.230	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชน			
เสมอ	.088	.190	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน			มีความสัมพันธ์
ตลอดเวลา	.393*	.000	อยู่ในระดับปานกลาง
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	.218*	.001	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ กรณีการมีความสนุกกับการทำงานโดยรวม พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับการมีความสนุกกับการทำงาน และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างไรดี ของนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการ

ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดีมากเพียงใด มีความสัมพันธ์กับการมีความสุขกับการทำงานมากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มากเพียงใดจะมีความสัมพันธ์กับการมีความสุขกับการทำงานมากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน ด้านการมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน และด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	.177*	.008	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน	.080	.230	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	.055	.410	ไม่มีความสัมพันธ์
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	.040	.553	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ	.136*	.042	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา	.329*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	.214*	.001	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีโดยรวม พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ของนโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลามากเพียงใด มีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีมากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอมากมีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีมากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีมากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน ด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี และด้านการมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กรณี
การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา

ความสัมพันธ์ นโยบายสาธารณะ	พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันตามกำหนดเวลา	.175*	.009	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ เพียงพอต่อการทำงาน	-.036	.594	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี	.158*	.018	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน	.078	.246	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชน เสมอ	.138*	.039	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดเวลา	.274*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
นโยบายสาธารณะงานโดยรวม	.202*	.002	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสาธารณะกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลาโดยรวม
พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ นโยบาย
สาธารณะมีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา และหาก
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา
ของนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
กล่าวคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลามากเพียงใด มี
ความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการได้รับ
ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี พบว่า นโยบายสาธารณะมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ด้านการได้รับความร่วมมือใน

การปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดีมากเพียงใด มีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอมีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พบว่า นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลามีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลามากเช่นกัน

นโยบายสาธารณะกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน และด้านการมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน พบว่า นโยบายสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง” โดยเปรียบเทียบจากข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับรายได้ ปัจจัยกรณี แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และนโยบายสาธารณะ เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในสังกัด และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสืบต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัย “พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง” มีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย มีอายุในช่วง 39 – 45 ปี รองลงมา คือ อายุ 46 – 52 ปี อายุ 31 – 38 ปี อายุมากกว่า 52 ปี และต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส อยู่ด้วยกันมากที่สุด รองลงมา คือ โสด และหย่า หม้าย แยกกันอยู่ ตามลำดับ ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ มีระดับตำแหน่งงาน (ซี) 5 มากที่สุด รองลงมา คือ ระดับ 7 – 8 ระดับ 6 และระดับ 3 – 4 ตามลำดับ ส่วนมากมีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท 25,001 บาท ขึ้นไป และ 5,001 – 10,000 บาท ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามสภาพความเป็นจริง

2.1 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับมาก ได้แก่ การมีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่

มีความยุติธรรม ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้ว หน่วยงานให้การสนับสนุนกรณีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน และหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพ และราคายุติธรรม ตามลำดับ

2.2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงาน ต้องมีหนังสือ สั่งการชัดเจน หน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย และการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ข้อที่มีคะแนนระดับน้อย คือ หน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์ และใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชา นานกว่า 1 วัน ตามลำดับ

2.3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้เข้าบังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงาน ต่อเมื่อมีผลกระทบต่องานของผู้บังคับบัญชา เท่านั้น และผู้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว ตามลำดับ

2.4 เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

จากการวิจัยเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับมาก คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา และการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา ข้อที่มีคะแนนระดับปานกลาง คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี การมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน และการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระดับรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองแตกต่างกัน จากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถาม

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำและนโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ จากการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการมีความสุขกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี การทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

2.2 วัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.3 ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการมีความสุขกับการทำงาน และมีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 นโยบายสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ การมีความสุขกับการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี การทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ และการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย “พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง” สามารถสรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยกรณีข้อมูลส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพและระดับรายได้ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีพฤติกรรม การ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างในระดับเดียวกันทุกกรณี แต่ผู้ที่มีอายุในช่วง มากกว่า 52 ปี มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุ ในช่วงต่ำกว่า 31 ปี 31 – 38 ปี 39 – 45 ปี และ 46 – 52 ปี ในกรณีการมีความสนุกกับการทำงาน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกับผู้จบปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีในกรณีมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ และ การมีความสนุกกับการทำงาน ส่วนระดับตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับ 6 และ 7 – 8 มี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกับระดับผู้ปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับ 3 – 4 และ 5 ในกรณีมีการ โยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ ความแตกต่างดังได้กล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับแนวความคิด ของ วันชัย มีชาติ (2548) ที่กล่าวว่า ลักษณะทางร่างกาย คนทุกคนจะมีลักษณะทางกายภาพ แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวจะเป็นผลให้คนแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามไปด้วย และยังสอดคล้องกับแนวทฤษฎีที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความ แตกต่างระหว่างบุคคลของนักวิชาการมานำเสนอว่า “การประยุกต์ทฤษฎีความแตกต่างระหว่าง บุคคล โดยยึดหลักว่า มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในกรณี ความสามารถ สติปัญญา ความต้องการ ความสนใจ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และความแตกต่างปลีกย่อยอื่นๆ

2. จากสมมติฐานที่ว่าแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และนโยบาย สาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พบว่า

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า

- แรงจูงใจในการทำงานด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณี ผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ
- แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้วมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการตั้งใจทำงาน เพื่อ มุ่งหวังขึ้นเงินเดือน
- แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน และด้านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่ง เมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน กรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ
- แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้มีความเหมาะสมแล้วและโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่น่าพอใจมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน
- ด้านหน่วยงานมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม และด้านการมีความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณี การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

- แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีความมั่นคงในการทำงานมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทัน
กำหนดเวลา

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เชื่อว่า
ความต้องการกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
ถือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้
ได้แก่ ความต้องการอาหาร การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การ
ความต้องการขั้นต้น เช่น สภาพการทำงาน เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็น
ต้น นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการขั้นนี้จะ
เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้
บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจาก
อันตรายต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ ในองค์การเราอาจพิจารณาจาก
สภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน
และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงาน และมนุษย์มีความ
ต้องการความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่ง
เกิดเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพ
ของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความ
เจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า ความรับผิดชอบในงานของตน และความต้องการทำงาน
ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้ อาจจัดได้โดยการจัดงานที่ท้าทาย การ
เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้แก้ไขปัญหาคือผลิตผลจากการทำงานด้วย
ตนเอง ได้รับความก้าวหน้าในองค์การ และประสบความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนแรงจูงใจที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทุกกรณี ได้แก่
ด้านห้องทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน ด้านเงินเดือนเทียบกับงานที่ทำอยู่ มีความยุติธรรม
ด้านความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม
เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสุขวิทยา
หรือปัจจัยคำจูงนี้ หากมีก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นใน
การทำงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่ สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานของ
องค์การ ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ หากขาดไป
คนจะไม่พอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ

2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์
(2541) ที่กล่าวว่า ข้าราชการมีการปฏิบัติงานที่มี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดวิธีการ และ

ขั้นตอนในการปฏิบัติไว้แน่นอนและชัดเจน กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานขององค์การราชการ ต้องมีระเบียบ และขั้นตอนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ข้าราชการไม่ได้มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ แต่ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้แน่นอนและชัดเจน และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า

- วัฒนธรรมองค์การด้านหน่วยงานเป็นแบบระบบอุปถัมภ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กรณีผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ กรณีการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน

- วัฒนธรรมองค์การด้านการปฏิบัติงาน ต้องมีหนังสือสั่งการชัดเจนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุกิตติ มณเฑียรทอง (2539) กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบัน ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจสู่ส่วนภูมิภาค และสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ขณะเดียวกันระบบอุปถัมภ์ยังมีความสำคัญอยู่ และเป็นปัญหาต่อการบริหารราชการไทย ซึ่งควรมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ส่วนปัจจัยด้านหน่วยงานอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย การใช้เวลาในการเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน การปฏิบัติงานต้องมีหนังสือสั่งการชัดเจน การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชิฟฟิน เห็นว่า ระบบราชการไทยต้องการให้เกิดค่านิยมที่ยึดถือเหตุผลตามกฎหมาย (Legalration) เป็นหลักในการบริหาร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและผลิตภาพสูง แต่ระบบราชการไทย ซึ่งคุณค่าดั้งเดิม และอำนาจดั้งเดิม ยังมีอิทธิพลอยู่มากนั้น หากได้ยอมรับคุณค่าของเหตุผล และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติให้ได้ผลิตภาพสูง ตามที่ผู้มีอำนาจเหนือตนต้องการได้เหมือนกัน โดยใช้คุณค่าและอำนาจดั้งเดิมเป็นแหล่งของการจูงใจ ไม่ได้ใช้ความเชื่อถือยึดมั่นในหลักเหตุผลและกฎหมายเป็นหลัก กล่าวโดยสรุประบบราชการไทยสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจเหนือตนได้เสมอ ทั้งๆ ที่ไม่ได้รับเอาคุณค่าที่ผู้มีอำนาจต้องการให้มีไว้เป็นของตน

2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า

- ด้านผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาดูแลงานต่อเมื่อมีผลกระทบต่ตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กรณีการมีความสนุกกับการทำงาน และกรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ

- ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กรณีมีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธี

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ กล่าวว่า ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตรความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความอบอุ่นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชา มีการติดตามทวงถามงานเสมอ การตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัย IOWA กล่าวว่า ผู้นำแบบปล่อยเสรี จะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย และเฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเอง เป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด ผู้นำแบบนี้ จึงเปรียบเสมือนกับการไม่มีผู้นำ หากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารทุกด้าน มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของสถาบันดำรงราชานุภาพ (2549) ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้นำไว้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีความจำเป็นต่อหัวหน้าส่วนราชการ เนื่องจากหัวหน้าส่วนราชการ จำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบบูรณาการ ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความต้องการการร่วมแรงร่วมใจ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนงานของตนเอง และส่วนงานอื่น หัวหน้าส่วนงานอื่นๆ ตลอดจนบุคคลภายนอก หัวหน้าส่วนราชการจะต้องรู้จักใช้ และสร้างอำนาจ (Power) ประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ให้เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนและการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ

2.4 ปัจจัยนโยบายสาธารณะโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- นโยบายสาธารณะด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ
- นโยบายสาธารณะด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการมีความสุขกับการทำงาน
- นโยบายสาธารณะด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ด้านการได้รับการชื่นชมจากสาธารณะชนเสมอ และด้านการมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานมีหลายวิธีและกรณีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา

ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์ (2541) ได้กล่าวถึงบทบาทของข้าราชการประจำว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของข้าราชการประจำ ซึ่งมีความยากในการปฏิบัติมากกว่างานประจำ และจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการเอง หน้าที่ของข้าราชการประจำคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชามีการติดตามทวงถามงานเสมอ และการตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของอาคม ใจแก้ว ที่ว่า ข้าราชการต้องปฏิบัติตามภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ยึดระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด เช่น เปลี่ยนวิธีการทำงาน ใช้ความเคยชินจาก

ที่ได้ปฏิบัติงานอื่นมาก่อน และแม้กระทั่งการปรับเปลี่ยนเป้าหมายงาน เป็นต้น อีกทั้งไม่สนใจระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด กลุ่มนี้ จึงมักจะมีพฤติกรรมต่อต้าน ทำให้งานล่าช้าออกไป แล้วอ้างเหตุผลบางประการมาสนับสนุน เช่น เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี หรือไม่ได้รับความร่วมมือ บางครั้งก็แสดงออกถึงขั้นเสนอยุบเลิกแผนงาน หรือสุดท้ายก็ขอย้ายตัวเอง หรือลาออก ส่วนผลการศึกษาวิจัยของ อาคม ใจแก้ว พบว่า ข้าราชการจะปฏิบัติงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอน และเป้าหมายตามสถานการณ์ ตลอดถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดระเบียบ/ ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และการปฏิบัติภารกิจไปเรื่อย ๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายสาธารณะด้านการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน และด้านการมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์ (2541) กล่าวว่า หน้าที่ของข้าราชการประจำ คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อาคม ใจแก้ว ที่ว่า ข้าราชการที่ไม่สนใจระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด กลุ่มนี้ มักจะมีพฤติกรรมต่อต้าน ทำให้งานล่าช้าออกไป แล้วอ้างเหตุผลบางประการมาสนับสนุน เช่น เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี หรือไม่ได้รับความร่วมมือ ส่วน คาร์ล แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) และ โดแนลด์แวน มิเตอร์ (Donald S. Van Meter) พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ใช่เรื่องแปลก หากพบเหตุการณ์ประเภทที่ว่านโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสูง แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันต่ำ กับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำแต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อเสนอจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย “พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในองค์กรยังขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน สำหรับการได้รับการยกย่องและการนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการองค์การที่ดี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มข้าราชการด้วยกัน การสนับสนุนกรณีการศึกษาอบรม หรือแม้แต่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ทำให้ข้าราชการ มีความเต็มใจในการทำงานและไม่ใช่ว่าสิ่งสำคัญที่ข้าราชการต้องการจากการทำงาน
2. วัฒนธรรมองค์การเป็นอุปสรรค ในการที่จะผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้า ที่สำคัญยิ่ง คือ การปกครองแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งมีอยู่มากในระบบราชการไทย ทำให้ยากที่จะพัฒนาระบบราชการไทยอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานแบบระบบอุปถัมภ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการดำเนินการล่าช้า

อันเนื่องจากระบบราชการไทย มีสายการบังคับบัญชายาวทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างทันการณ์

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การขาดความเป็นประชาธิปไตย ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการตัดสินใจ ความเชื่อในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหากมีจะน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทในการตัดสินใจน้อยมาก

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการในองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จะต้องมียี่สิบสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจรวมถึงเงินและสิ่งเสริมทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่ต้องให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์นโยบาย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีสมรรถนะและขนาดของทีมงานในหน่วยงานเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย ทั้งนี้จะต้องถือหลักการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้การปฏิบัติงานข้าราชการมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการโดยทั่วไป

5. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ ในระดับหนึ่ง แต่ยังต้องมีการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ด้วย การทำงานยังต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานกันบ้าง การบังคับควบคุม ช่มชู้ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ การให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุจุดประสงค์ขององค์การได้เช่นกัน

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เฉพาะข้าราชการ ผู้ซึ่งปฏิบัติงาน ณ ตึกกรมการปกครอง (ครอง 9) อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ วังไชยา (นางเล็ง) กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารการทะเบียนภาคและศูนย์บริหารการทะเบียนจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อที่จะได้ข้อมูลการวิจัยที่ครอบคลุมถึงบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เด่นชัดขึ้น ทั้งนี้เพราะยังมีข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ปฏิบัติราชการประจำศูนย์บริหารการทะเบียนต่างจังหวัดอีกเป็นจำนวนมาก

2. ควรมีการทําวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เพื่อนํามาปรับปรุงพัฒนาการทำงานของข้าราชการ
และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2537). *ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มิถุนายน 2549, จาก <http://webhost.cpd.go.th/personnel/Janya.htm>
- กรรณิการ์ รักเสนาะ. (2535). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์ (บริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- กริช สืบสนธิ์. (2538). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กล้า ทองขาว. (2534). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารการพัฒนา)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- กุลธิดา รักษา. (2539). *ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีโครงการเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ (การปกครอง)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- จารุณี กาญจนโสนธ. (2544). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์ (บริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- จำเนียร ช่างโชติ; วิจิตพาณี วัฒนาสินธุ์. (2518). *จิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา จำกัด.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. (2541). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมาตร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- ถิรนนท์ อนวัชศิริรวงศ์. (2534). แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริการงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทคโนโลยีการศึกษา. (2548). ความแตกต่างระหว่างบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.edtechno.com/modules.php?name=Content&pa=printpage&pid=94>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- นางลักษณ์ เรือนทอง. (2535). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- นิธิ สุทธิบุหงา. (2540). การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- ประวิม เหลืองสมานกุล. (2549). นโยบายสาธารณะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2549, จาก http://www.cs.su.ac.th/~prawim/doc/Jutharat_CHAPTER%202.doc
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พันธเรศ ธรรมสอน. (2549). การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Policy Analysis). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2549, จาก <http://www.nrru.ac.th/preelearning/pantarast/implementation.html>
- พินิจ สัมพันธ์พันธ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2549, จาก <http://server2.tiac.or.th/thesis/main.htm>
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ศักดิโสภณการพิมพ์.
- ไพจิตร สวัสดิสาร. (2541). ความแตกต่างของปัจเจกบุคคลของผู้พิพากษาไทยที่มีอิทธิพลต่อจุดประสงค์การลงโทษ ในคดีอาญา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp

- มนัส บุญวงศ์. (2537). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยา (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- รักพงษ์ ไชยพัฒน์. (2548). วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2549, จาก <http://www.ismed.or.th/knowledge/person/person15.pdf>
- โรงเรียนนวมินทราชินูทิศบดินทรเดชา. (2548). ความแตกต่างระหว่างบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.google.co.th>
- ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร. (2538). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- วรเดช จันทรศร ; วินิต ทรงประทุม. (ม.ป.ป.). ระบบราชการไทย : สภาพปัญหา และข้อเสนอจากฝ่ายการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ และธุรกิจเอกชน. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกการพิมพ์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บริษัท แอดทีฟพรีนซ์ จำกัด.
- วิจิตพาณี วัฒนาสินธุ์ ; จำเนียร ช่างโชติ. (2519). จิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- วีณา ไพรชัยยะ. (2541). วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลชุมชนดีเด่น. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิชา สืบแสง. (2549). นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2549, จาก <http://www.geocities.com/worawut47/policy.doc>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; สมชาย หิรัญกิตติ ; และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , อารี พันธุ์มณี , ลัทธிகาล ศรีวระมย์ , ณกมล จันทน์สม , สมชาย หิรัญกิตติ , สุพีร์ ลิ้มไทย, และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior (OB)). กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.

- สงวน หอกคำ. (2538). ชุดการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสำหรับ นักศึกษา
ช่างกลโรงงานชั้นปีที่ 1 โดยใช้แผ่นใสเป็นสื่อหลัก. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต
(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2549,
จาก <http://index.dc.thailis.uni.net.th:8000/dcmscentral/>
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2549). ผลการศึกษาสมรรถนะกรณีผู้นำ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25
สิงหาคม 2549, จาก http://www.stabundamrong.go.th/book/report/7_ch4.doc
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2543). สารานุกรมบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารสนเทศทางวิชาการ สำนักวิทยบริการ. (2548). วัฒนธรรมองค์การ. สืบค้นเมื่อวันที่ 9
ธันวาคม 2548, จาก http://library.urr.ac.th/rps-db/ist_news.asp?Id_new=N729
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2535). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.3535. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2549, จาก
http://www.opdc.go.th/Law/weblaw_page.php
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2548). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพุธที่ 23 มีนาคม 2548. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2548,
จาก http://www.thaigov.go.th/general/policy/thaksin2/policu_thaksin2.htm
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2549). อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ
จำแนกตามระดับ. ปทุมธานี: ม.ป.พ.
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่. (2549). บุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก.
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2549, จาก
http://www.prdnorth.in.th/transparency/docs/IQ_MQ.doc
- สินี วิจารณ์. (2538). ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์
ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนการ กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต ครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2549, จาก <http://server2.tiac.or.th/thesis/main.htm>
- สิริวรรณ สารนาถ. (2545). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

- สุกิติ มณฑิรทอง. (2539). *วัฒนธรรมองค์การในระบบราชการไทย : กรณีศึกษา ข้าราชการกรม การปกครอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สังคมศาสตร์ (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2549, จาก http://server2.tiac.or.th/thesis/result2t_with_AB.asp
- สุพานี สฤษฏีวานิช. (2545, กรกฎาคม - กันยายน). วัฒนธรรมองค์การ : ควรเลือกให้เหมาะสม. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 25(95): 55 – 65.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.
- อาคม ใจแก้ว. (2538). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร. ----- . (2538, มกราคม – สิงหาคม). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารรัฐสภา*. 16(1 – 2): 28 – 32.
- อินทิรา หิรัญสาย. (2549). *หลักการแนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหาร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2549, จาก <http://202.183.214.209/~intira/article.html>
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- Dye, Thomas R. (1981). *Understanding Public Policy*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hjelle, L.A., & Ziegler, D.J. (1992). *Personality Theories: Basic Assumption, Research, and Applications*. 3rd ed. Singapore: Mcgraw-Hill.
- Sharkansky, Ira. (1970). *The Political Scientist and Policy Analysis : An Introduction, Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Markham Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ.2535 เป็นปีที่ 47 ในรัชการปัจจุบัน ฯลฯ

หมวด ๓

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๗๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่า ผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี

มาตรา ๗๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ มาความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ตามวรรค หนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

มาตรา ๗๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการ ตาม มาตรา ๗๒ และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) แล้วแต่ กรณี เป็นผู้สั่งเลื่อน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริง และความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยัง อธิบดีผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีใช้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด คณะรัฐมนตรี จะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ตามมาตรา ๗๒ ก็ได้

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้น เป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา ๗๕ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๕๐ ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการ ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๗๗ ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๗๘ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. วางไว้ เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๗๙ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือนเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัย ตามที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่า จะโดยทางตรง หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตราย ซึ่งจะบังเกิด แก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

มาตรา ๘๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำการ ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

มาตรา ๙๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือ และปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๙๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตน ให้แก่ราชการจะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

มาตรา ๙๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา ๙๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการจัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา ๙๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติการณ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

มาตรา ๙๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๙ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าการณ์ไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่าการณ์มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๕

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙ และตามหมวด ๕ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา ๑๐๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๕

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

มาตรา ๑๐๑ การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. วางไว้ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยานาต โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดตามมาตราใด

ฯลฯ

ภาคผนวก ข

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ก.พ.

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ก.พ.
ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

ข้อบังคับ ก.พ.
ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2537

.....

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ 5 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ 6 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และให้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเองจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่า จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ ด้วย

ข้อ 9 ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม

ข้อ 10 ข้าราชการพลเรือน พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 11 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ 12 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 13 ข้าราชการพลเรือนให้พึงบริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใด ไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำ ให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ 14 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 15 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กัน โดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ 16 ขอบังคับฉบับนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2547

(ลงชื่อ) นายชวน หลีกภัย

(นายชวน หลีกภัย)

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย

ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เพื่อจุดมุ่งหมายในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ นโยบายสาธารณะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. แบบสอบถามนี้ไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ และจะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ นอกจากคำตอบไปวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัยเท่านั้น
3. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
 - ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เนื่องจากการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพ

- ☐ โสด
☐ สมรส อยู่ด้วยกัน
☐ หย่า หม้าย แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับของตำแหน่งงาน (ชี้)

6. รายได้

- ☐ ตั้งแต่ 5,001 – 10,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
1.	ห้องทำงานของท่านมีบรรยากาศน่าทำงาน					
2.	เงินเดือนเทียบกับงานที่ท่านทำมีความยุติธรรม					
3.	หน่วยงานท่านมีโรงอาหาร/ร้านอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม					
4.	ท่านมีความมั่นคงในการทำงาน					
5.	ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
6.	สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการมอบให้ท่านมีความเหมาะสมแล้ว					
7.	หน่วยงานท่านให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
8.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ					
9.	ท่านมักได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน					
10.	ท่านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อครบกำหนดวาระทุกครั้ง					
11.	โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ					

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
1.	หน่วยงานท่านเป็นระบบอุปถัมภ์					
2.	หน่วยงานของท่านอนุโลมให้แต่งกายตามอัธยาศัย					
3.	ท่านต้องใช้เวลาเสนอหนังสือตามสายการบังคับบัญชานานกว่า 1 วัน					
4.	การปฏิบัติงานของท่านมีหนังสือสั่งการชัดเจน					
5.	การปฏิบัติงานของท่านต้องอยู่ภายในกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว					
2.	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของท่าน					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้ามาดูผลงานต่อเมื่องานนั้นมีผลกระทบถึงตัวผู้บังคับบัญชาเท่านั้น					

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
1.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา					
2.	ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุเพียงพอต่อการทำงาน					
3.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากส่วนงานอื่นเป็นอย่างดี					
4.	หน่วยงานของท่านมีกำลังคนเพียงพอต่อการทำงาน					
5.	หน่วยงานของท่านได้รับการชื่นชมจากสาธารณชนเสมอ					
6.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา					

ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชามาติดตามทวงถามงานจากท่านเสมอ					
2.	ท่านตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังขึ้นเงินเดือน					
3.	ท่านได้รับการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยๆ					
4.	ท่านสนุกกับการทำงาน					
5.	ท่านมีวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานหลายวิธี					
6.	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา					

ภาคผนวก ง

การหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่น

1) ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	31

2) ความเชื่อมั่นตอนที่ 1 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	11

3) ความเชื่อมั่นตอนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

4) ความเชื่อมั่นตอนที่ 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	3

5) ความเชื่อมั่นตอนที่ 4 เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะในการปฏิบัติงาน

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

6) ความเชื่อมั่นตอนที่ 5 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ว่าที่ ร.ต.หญิง อรพรรณ ภักดีภักดี
วันเดือนปีเกิด	9 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16/46 หมู่ที่ 10 ซอยวัดกำแพง 6 ถนนพิบูลสงคราม 22 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ธุรการ 3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาพณิชยการ จาก วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุการณ
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2549	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ