

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรณีศึกษา : สำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ

**A Study of the Relationship Between Job Characteristics
and Job Motivation: A Case Study of Northern Provincial Office
of the Comptroller General**

พีรเดช ยอดยิ่ง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน (ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความชำนาญในหลายๆ ทาง 2. เอกลักษณะของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความเป็นอิสระของงาน 5. ผลสะท้อนจากงาน) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ F-Test หรือ One – Way ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะงานด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานและด้านเอกลักษณะของงาน และปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม ประเภทบุคลากร อายุราชการ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ($M = 6.04$) ด้านความสำคัญของงาน ($M = 5.89$) และด้านความเป็นอิสระ

ของงาน (M = 6.11) สูงที่สุด อายุราชการของบุคลากรที่น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานทุกด้านต่ำสุด ยกเว้น คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน (M = 6.22) และอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานในทุกๆ ด้าน น้อยที่สุด โดยด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ย (M = 4.38) ต่ำสุด และด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ย (M = 5.08) สูงที่สุด

คำสำคัญ : คุณลักษณะงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญ ซึ่งหน่วยงานของรัฐระดับกระทรวง ทบวง กรม เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่เป็นผู้วางเป้าหมาย วิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานโดยมอบหมายให้หน่วยงานระดับภูมิภาคในจังหวัดต่างๆ เป็นผู้ปฏิบัติ นำไปสู่การพัฒนาประเทศและตอบสนองความต้องการของประชาชน นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดตั้งไว้แล้ว ยังมีงานนโยบายของรัฐบาลที่เป็นงานสำคัญที่หน่วยงานของรัฐต้องให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนประเทศ

“ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนหน่วยงานของรัฐให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานตั้งไว้ด้วยบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจเกิดความล่าช้าและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน เช่น ความชำนาญในการทำงาน ทักษะการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยสิ่งที่จะผลักดันให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการทำงานคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคลังเขตและสำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เช่น 1) ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือ รวมทั้งสนับสนุนให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเกี่ยวกับกฎหมายการเงิน

การคลังภาครัฐ 2) วิเคราะห์ ตรวจสอบ และจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ให้บริการข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) 4) การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ 5) ตรวจสอบ อนุมัติการขอเบิก และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS เป็นต้น และนอกจากนี้ยังดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวง/กรม/จังหวัด เช่น โครงการ National e-Payment โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการ ชิม-ช้อป-ใช้ โครงการตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของจังหวัด เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดตาก จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ ประกอบด้วย 17 จังหวัด ได้แก่ 1) สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่ 2) สำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย 3) สำนักงานคลังจังหวัดน่าน 4) สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา 5) สำนักงานคลังจังหวัดแพร่ 6) สำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน 7) สำนักงานคลังจังหวัดลำปาง 8) สำนักงานคลังจังหวัดลำพูน 9) สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก 10) สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร 11) สำนักงานคลังจังหวัดตาก 12) สำนักงานคลังจังหวัดนครสวรรค์ 13) สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร 14) สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบูรณ์ 15) สำนักงานคลังจังหวัดสุโขทัย 16) สำนักงานคลังจังหวัดอุตรดิตถ์ และ 17) สำนักงานคลังจังหวัดอุทัยธานี รวมถึงสำนักงานคลังเขต 5 เชียงใหม่ และสำนักงานคลังเขต 6 พิษณุโลก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ รวมเป็นสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 19 สำนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำถามงานวิจัย

คำถามงานวิจัยที่ 1. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร

H_{1a} : คุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_b: คุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_c: คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_d: คุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_e: คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำถามงานวิจัยที่ 2. ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H2_a: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

H2_b: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

H2_c: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

H2_d: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

H2_e: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

คำถามงานวิจัยที่ 3. อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H3_a: อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

H3_b: อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

H3_c: อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

H3_d: อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

H_{3e}: อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

คำถามงานวิจัยที่ 4. อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H_{4a}: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

H_{4b}: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

H_{4c}: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

H_{4d}: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

H_{4e}: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ รวมทั้งสิ้นจำนวน 321 คน โดยสำรวจเมื่อเดือนธันวาคม 2562 (กระทรวงการคลัง, กรมบัญชีกลาง, 2562) และดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือนมกราคม 2563 เป็นเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะปฏิบัติงานออกมาได้ดี ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพและจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อไป โดยคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความชำนาญในหลายๆ งาน (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความหลากหลายในทักษะ โดยสามารถปฏิบัติงานได้ในหลายๆ ด้าน

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นกระบวนการ จนเสร็จสิ้นกระบวนการมากน้อยแค่ไหน หรือทำงานเพียงบางส่วนเท่านั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง งานนั้นมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หรือมีคุณค่ามากน้อยแค่ไหน ซึ่งความสำคัญของงานนั้นอาจมีคุณค่าต่อตัวบุคคลภายในองค์กร ภายนอกองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยแค่ไหน

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในกระบวนการทำงานเองได้ และสามารถวางแผนหรือกระบวนการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่

5. ผลสะท้อนจากปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองได้มากน้อยแค่ไหน เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองนั้น จะมีผลต่อการปรับปรุง แก้ไขคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) หมายถึง การเพิ่มคุณค่าในงาน ให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกถึงความเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Job Motivation)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยการใช้ความสามารถหรือความพยายามให้มากที่สุด สอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2559, หน้า 231) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น มีการชี้นำและมีการรักษาให้คงอยู่ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ การกระตุ้นก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ ความพยายามทำงานให้มากขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอย่างเดียวอาจไม่ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีดังนี้

ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงาน ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงานและด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล สุวิภาต,

ธนวุฒิ ประกอบผล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฯ ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน และคุณลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ คุณลักษณะงานด้าน ความสำคัญของงานและความมีอิสระในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น บุคลากรต้องมีคุณลักษณะงานแต่ละด้านที่ครบถ้วน และต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน คือ 321 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากสามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ดังนั้น จึงใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรโดยการกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 178 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 295 ชุด

เครื่องมือในการวัดตัวแปรงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะปลายปิด แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรอายุราชการ อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนาเกี่ยวกับสำนักงานคลังจังหวัดที่กำลังปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ทำการอ้างอิงข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยนำมาจากงานวิจัยของ Dysvik and Bard Kuvaas (2008) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดส่วนประมาณคำตอบ (Rating Scale Questions) ตามแบบ Likert Scale โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีข้อคำถาม

ทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ และใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยได้ทำการอ้างอิงข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยนำมาจากงานวิจัยของ Hackman and Oldham (1974) โดยใช้แบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Questions) ตามแบบ Likert Scale ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ โดยแบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน
2. ด้านเอกลักษณ์ของงาน
3. ด้านความสำคัญของงาน
4. ด้านความเป็นอิสระของงาน
5. ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถามออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะกระดาษ และแบบสอบถามลักษณะออนไลน์ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัดตาก จำนวน 5 ราย โดยการทดสอบแบบสอบถาม ทั้ง 2 ลักษณะ พร้อมสังเกตการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามและซักถามเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามว่ามีความเข้าใจในข้อคำถามหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุง หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงจากผู้ทดสอบแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.796 และด้านคุณลักษณะงาน จำนวน 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.639 – 0.726 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้รับถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือและยอมรับได้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้จริงจึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะกระดาษและแบบสอบถามลักษณะออนไลน์ ซึ่งการแจกแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. แบบสอบถามลักษณะกระดาษ โดยได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) สำนักงานคลังเขต 6 (พิษณุโลก), 2) สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก, 3) สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร, 4) สำนักงานคลังจังหวัดตาก, 5) สำนักงานคลังจังหวัดนครสวรรค์, 6) สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร, 7) สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบูรณ์, 8) สำนักงานคลังจังหวัดสุโขทัย, 9) สำนักงานคลังจังหวัดอุตรดิตถ์ และ 10) สำนักงานคลังจังหวัดอุทัยธานี

2. แบบสอบถามลักษณะออนไลน์ โดยได้จัดส่งแบบสอบถามทาง Application Line Group ได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) สำนักงานคลังเขต 5 (เชียงใหม่), 2) สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่, 3) สำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย, 4) สำนักงานคลังจังหวัดน่าน, 5) สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา, 6) สำนักงานคลังจังหวัดแพร่, 7) สำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 8) สำนักงานคลังจังหวัดลำปาง และ 9) สำนักงานคลังจังหวัดลำพูน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ Correlation ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ประเภทบุคลากร อายุราชการ อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน กับคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 295 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.30 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 23.70 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมาการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.30 โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.30 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 11.90 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50 และมีอายุราชการสูงสุดที่มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน

25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.60 และมีภูมิลำเนาเดียวกับสำนักงานคลังจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 56.60 และไม่ได้มีภูมิลำเนาเดียวกับสำนักงานคลังจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 43.40

คำถามงานวิจัยที่ 1. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

H1_a : คุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_b : คุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_c : คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_d : คุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_e : คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของ Correlation ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	M	SD	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	5.89	.906	1					
X2	6.00	1.058	.720**	1				
X3	5.81	.829	.390**	.314**	1			
X4	5.96	.988	.623**	.645**	.414**	1		
X5	6.03	.921	.714**	.691**	.343**	.740**	1	
Y	4.47	.349	.334**	.278**	.125*	.264**	.280**	1

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : X1 = คุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน , X2 = คุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน , X3 = คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน , X4 = คุณลักษณะงาน

ด้านความเป็นอิสระของงาน , X_5 = คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน , Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ($r = 0.334$) รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.280$, $r = 0.278$, $r = 0.264$ ตามลำดับ) และด้านความสำคัญของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = 0.125$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐาน $H1_a - H1_e$

คำถามงานวิจัยที่ 2. ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

$H2_a$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

$H2_b$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

$H2_c$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

$H2_d$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

$H2_e$: ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบ (One-way ANOVA) ระหว่างคุณลักษณะงานกับประเภทบุคลากร

		SS	df	MS	F	P
ความชำนาญ ในหลาย ๆ งาน	ระหว่างกลุ่ม	36.695	3	12.232	17.393	.000*
	ภายในกลุ่ม	204.644	291	.703		
	รวม	241.339	294			
เอกลักษณ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.668	3	13.889	14.067	.000*
	ภายในกลุ่ม	287.329	291	.987		
	รวม	328.997	294			
ความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.611	3	3.204	4.841	.003*
	ภายในกลุ่ม	192.580	291	.662		
	รวม	202.191	294			
ความเป็นอิสระ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	37.510	3	12.503	14.569	.000*
	ภายในกลุ่ม	249.747	291	.858		
	รวม	287.256	294			
ผลสะท้อนจากการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.763	3	2.921	3.532	.015*
	ภายในกลุ่ม	240.681	291	.827		
	รวม	249.444	294			

* P < 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลาย ๆ งาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐาน H_{2a} - H_{2e}.

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะงานกับประเภทบุคลากร

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						ความชำนาญในหลาย ๆ งาน	ขรก.		
	พนง.รท.	29	5.77	.751	.139	5.48	6.06	4.00	7.00
	ลจ.ปจ.	3	6.78	.192	.111	6.30	7.26	7.00	7.00
	ลจ.ชค.	35	4.98	1.081	.183	4.61	5.35	2.00	7.00
	Total	295	5.89	.906	.053	5.79	6.00	2.00	7.00
เอกลักษณ์ของงาน	ขรก.	228	6.11	.940	.062	5.99	6.24	3.00	7.00
	พนง.รท.	29	6.26	.906	.168	5.92	6.61	4.00	7.00
	ลจ.ปจ.	3	6.33	.000	.000	6.33	6.33	6.00	6.00
	ลจ.ชค.	35	4.98	1.369	.231	4.51	5.45	2.00	7.00
	Total	295	6.00	1.058	.062	5.88	6.12	2.00	7.00
ความสำคัญของงาน	ขรก.	228	5.89	.796	.053	5.79	5.99	3.00	7.00
	พนง.รท.	29	5.67	.673	.125	5.41	5.92	5.00	7.00
	ลจ.ปจ.	3	6.11	.385	.222	5.15	7.07	6.00	6.00
	ลจ.ชค.	35	5.35	1.026	.173	5.00	5.70	4.00	7.00
	Total	295	5.81	.829	.048	5.71	5.90	3.00	7.00
ความเป็นอิสระของงาน	ขรก.	228	6.11	.854	.057	6.00	6.22	3.00	7.00
	พนง.รท.	29	5.90	1.000	.186	5.52	6.28	4.00	7.00
	ลจ.ปจ.	3	6.67	.000	.000	6.67	6.67	7.00	7.00
	ลจ.ชค.	35	5.02	1.286	.217	4.58	5.46	3.00	7.00
	Total	295	5.96	.988	.058	5.85	6.08	3.00	7.00
ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน	ขรก.	228	6.08	.903	.060	5.96	6.20	3.00	7.00
	พนง.รท.	29	6.10	.894	.166	5.76	6.44	5.00	7.00
	ลจ.ปจ.	3	6.67	.289	.167	5.95	7.38	7.00	7.00
	ลจ.ชค.	35	5.59	.989	.167	5.25	5.93	3.00	7.00
	Total	295	6.03	.921	.054	5.93	6.14	3.00	7.00

หมายเหตุ : ขรก. = ข้าราชการ, พนง.รท. = พนักงานราชการ, ลจ.ปจ. = ลูกจ้างประจำ, ลจ.ชค. = ลูกจ้างชั่วคราว

จากตารางที่ 3 พบว่า หากไม่พิจารณาในส่วน of ลูกจ้างประจำ เนื่องจากมีจำนวน 3 คน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าประเภทบุคลากรอื่นๆ โดยพบว่า ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานด้านความชำนาญในหลาย ๆ งาน (M = 6.04) ด้านความ

สำคัญของงาน ($M = 5.89$) และด้านความเป็นอิสระของงาน ($M = 6.11$) สูงที่สุดและพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ($M = 6.26$) และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน ($M = 6.10$) สูงที่สุด

คำถามงานวิจัยที่ 3. อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H_{3a} : อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

H_{3b} : อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

H_{3c} : อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

H_{3d} : อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

H_{3e} : อายุราชการที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ (One-way ANOVA) ระหว่างคุณลักษณะงานกับอายุราชการ

		SS	df	MS	F	P
ความชำนาญ ในหลายๆงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.667	5	2.333	2.936	.013*
	ภายในกลุ่ม	229.671	289	.795		
	รวม	241.339	294			
เอกลักษณ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.538	5	1.508	1.355	.241
	ภายในกลุ่ม	321.459	289	1.112		
	รวม	328.997	294			
ความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.534	5	2.507	3.820	.002*
	ภายในกลุ่ม	189.657	289	.656		
	รวม	202.191	294			
ความเป็นอิสระ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.879	5	5.976	6.710	.000*
	ภายในกลุ่ม	257.378	289	.891		
	รวม	287.256	294			

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ (One-way ANOVA) ระหว่างคุณลักษณะงานกับอายุราชการ (ต่อ)

		SS	df	MS	F	P
ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.401	5	3.280	4.068	.001*
	ภายในกลุ่ม	233.043	289	.806		
	รวม	249.444	294			

* P < 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุราชการของบุคลากรที่ต่างกัน มีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงานและด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐาน H3_a , H3_c - H3_e ส่วนคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน H3_b

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะงานกับอายุราชการ

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความชำนาญในหลายๆงาน	A	9	5.00	.645	.215	4.50	5.50	4.00	6.00
	B	107	5.94	1.013	.098	5.74	6.13	2.00	7.00
	C	84	5.86	.752	.082	5.69	6.02	4.00	7.00
	D	43	6.10	.684	.104	5.89	6.31	4.00	7.00
	E	30	6.02	.959	.175	5.66	6.38	4.00	7.00
	F	22	5.61	1.077	.230	5.13	6.08	4.00	7.00
	Total	295	5.89	.906	.053	5.79	6.00	2.00	7.00
เอกลักษณ์ของงาน	A	9	5.85	.556	.185	5.42	6.28	5.00	7.00
	B	107	6.14	1.142	.110	5.92	6.36	2.00	7.00
	C	84	6.02	.965	.105	5.81	6.23	4.00	7.00
	D	43	5.93	1.090	.166	5.59	6.27	3.00	7.00
	E	30	5.89	.996	.182	5.52	6.26	4.00	7.00
	F	22	5.55	1.086	.232	5.06	6.03	4.00	7.00

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะงานกับอายุราชการ

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความสำคัญ ของงาน	A	9	6.22	.527	.176	5.82	6.63	5.00	7.00
	B	107	5.62	.870	.084	5.46	5.79	3.00	7.00
	C	84	5.80	.869	.095	5.61	5.99	4.00	7.00
	D	43	5.88	.682	.104	5.67	6.09	4.00	7.00
	E	30	6.29	.598	.109	6.07	6.51	5.00	7.00
	F	22	5.73	.833	.178	5.36	6.10	4.00	7.00
	Total	295	5.81	.829	.048	5.71	5.90	3.00	7.00
ความเป็น อิสระของ งาน	A	9	4.70	.716	.239	4.15	5.25	4.00	6.00
	B	107	6.11	.855	.083	5.95	6.27	3.00	7.00
	C	84	5.82	1.082	.118	5.59	6.06	3.00	7.00
	D	43	6.30	.800	.122	6.06	6.55	4.00	7.00
	E	30	6.11	1.095	.200	5.70	6.52	3.00	7.00
	F	22	5.44	.899	.192	5.04	5.84	3.00	7.00
	Total	295	5.96	.988	.058	5.85	6.08	3.00	7.00
ผลสะท้อน จากการ ปฏิบัติงาน	A	9	5.24	.778	.259	4.64	5.84	5.00	7.00
	B	107	6.17	.960	.093	5.98	6.35	3.00	7.00
	C	84	6.06	.772	.084	5.89	6.23	4.00	7.00
	D	43	6.09	.881	.134	5.82	6.36	4.00	7.00
	E	30	6.10	1.033	.189	5.71	6.49	3.00	7.00
	F	22	5.41	.914	.195	5.00	5.81	4.00	7.00
	Total	295	6.03	.921	.054	5.93	6.14	3.00	7.00

หมายเหตุ : A = น้อยกว่า 1 ปี , B = 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี , C = 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี , D = 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี , E = 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี , F = 20 ปี ขึ้นไป

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุราชการของบุคลากรที่น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานทุกด้านต่ำสุด ยกเว้น คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน (M = 6.22)

คำถามงานวิจัยที่ 4. อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H4_a : อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ ทางที่แตกต่างกัน

H4_b: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน

H4_c: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกัน

H4_d: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระของงานที่แตกต่างกัน

H4_e: อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบ (One-way ANOVA) ระหว่างคุณลักษณะงานกับอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน

		SS	df	MS	F	P
ความชำนาญ ในหลายๆงาน	ระหว่างกลุ่ม	73.896	5	14.779	25.508	.000*
	ภายในกลุ่ม	167.443	289	.579		
	รวม	241.339	294			
เอกลักษณ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	98.442	5	19.688	24.679	.000*
	ภายในกลุ่ม	230.555	289	.798		
	รวม	328.997	294			
ความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.404	5	4.081	6.488	.000*
	ภายในกลุ่ม	181.786	289	.629		
	รวม	202.191	294			
ความเป็นอิสระ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	77.948	5	15.590	21.525	.000*
	ภายในกลุ่ม	209.308	289	.724		
	รวม	287.256	294	14.779	25.508	.000*
ผลสะท้อนจากการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	51.799	5	10.360	15.148	.000*
	ภายในกลุ่ม	197.645	289	.684		
	รวม	249.444	294			

* P < 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของบุคลากรที่ต่างกัน มีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐาน H4_a - H4_e

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะงานกับอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความชำนาญในงาน	A	26	4.41	.925	.181	4.04	4.78	2.00	6.00
	B	112	6.16	.650	.061	6.04	6.28	4.00	7.00
	C	40	5.73	.924	.146	5.43	6.02	4.00	7.00
	D	55	6.08	.654	.088	5.90	6.26	4.00	7.00
	E	37	6.23	.653	.107	6.01	6.44	5.00	7.00
	F	25	5.63	1.069	.214	5.19	6.07	4.00	7.00
	Total	295	5.89	.906	.053	5.79	6.00	2.00	7.00
เอกลักษณ์ของงาน	A	26	4.38	1.086	.213	3.95	4.82	2.00	6.00
	B	112	6.45	.817	.077	6.30	6.60	3.00	7.00
	C	40	6.15	.781	.123	5.90	6.40	4.00	7.00
	D	55	6.04	.637	.086	5.86	6.21	5.00	7.00
	E	37	5.87	1.185	.195	5.48	6.27	3.00	7.00
	F	25	5.49	1.131	.226	5.03	5.96	4.00	7.00
	Total	295	6.00	1.058	.062	5.88	6.12	2.00	7.00
ความสำคัญของงาน	A	26	5.08	1.089	.213	4.64	5.52	4.00	7.00
	B	112	5.72	.743	.070	5.58	5.86	3.00	7.00
	C	40	5.98	.811	.128	5.72	6.23	4.00	7.00
	D	55	5.93	.727	.098	5.74	6.13	4.00	7.00
	E	37	6.11	.746	.123	5.86	6.36	4.00	7.00
	F	25	5.93	.833	.167	5.59	6.28	4.00	7.00
	Total	295	5.81	.829	.048	5.71	5.90	3.00	7.00
ความเป็นอิสระของงาน	A	26	4.42	.746	.146	4.12	4.72	3.00	7.00
	B	112	6.24	.692	.065	6.11	6.37	4.00	7.00
	C	40	6.01	1.006	.159	5.69	6.33	4.00	7.00
	D	55	6.07	.987	.133	5.81	6.34	3.00	7.00
	E	37	6.24	.796	.131	5.98	6.51	5.00	7.00
	F	25	5.57	1.069	.214	5.13	6.01	3.00	7.00
	Total	295	5.96	.988	.058	5.85	6.08	3.00	7.00

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะงานกับอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน	A		
	B	112	6.32	.766	.072	6.18	6.46	4.00	7.00
	C	40	6.21	.752	.119	5.97	6.45	5.00	7.00
	D	55	6.11	.692	.093	5.92	6.30	4.00	7.00
	E	37	6.00	.973	.160	5.68	6.32	4.00	7.00
	F	25	5.52	1.137	.227	5.05	5.99	3.00	7.00
	Total	295	6.03	.921	.054	5.93	6.14	3.00	7.00

หมายเหตุ : A = ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน , B = 15,001 - 20,000 บาท/เดือน , C = 20,001 - 25,000 บาท/เดือน , D = 25,001 - 30,000 บาท/เดือน , E = 30,001 - 35,000 บาท/เดือน , F = มากกว่า 35,000 บาท/เดือน

จากตาราง 7 พบว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของบุคลากร ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานในทุกๆ ด้านน้อยที่สุด โดยด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ย (M = 4.38) ต่ำสุด และด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ย (M = 5.08) สูงที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldham เป็นการทดสอบคุณลักษณะงาน 5 ด้านของบุคลากรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำผลการทดสอบมาอภิปรายผลตามคำถามการวิจัยและสมมติฐานได้ ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานตามคำถามงานวิจัยที่ 1 พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้คุณลักษณะงานในแต่ละด้าน เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ รongแขวง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานตามคำถามงานวิจัยที่ 2 พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งประเภทบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ มีคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน สูงกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการทดสอบสมมติฐานตามคำถามงานวิจัยที่ 3 พบว่า อายุราชการที่ต่างกันมีคุณลักษณะงาน ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีคุณลักษณะงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ส่วนคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานตามคำถามงานวิจัยที่ 4 พบว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความชำนาญในหลายๆ งาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับ บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด พบว่า อายุ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .000 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน และส่งเสริมนโยบายเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน

ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภท เช่น ลูกจ้างชั่วคราว หรือจ้างเหมาบริการ บุคคลภายนอกที่หน่วยงานราชการได้มีการจ้างทำงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณลักษณะงาน เพื่อให้งานของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติประสบผลสำเร็จในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานสำนักงานคลังจังหวัดในภาคเหนือ เพื่อต้องการทราบคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเฉพาะกลุ่ม การศึกษาในครั้งต่อไปควรเลือกประชากรที่เป็นบุคลากรของสำนักงานคลังเขตและสำนักงานคลังจังหวัดในภาคอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบหาคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมของกรมบัญชีกลาง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ควรมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะงานกับตัวแปรอื่น เพื่อให้เห็นมุมมองของการทำงานมากขึ้น เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบมากยิ่งขึ้นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณลักษณะงานด้านไหนมากกว่ากัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง, กรมบัญชีกลาง. (2562). *เว็บไซต์คลังเขต/คลังจังหวัด*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/คลังจังหวัด/คลังเขต.html>
- ณัฐพล สุวิภาต และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2559). คุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไฟลอน จำกัด (มหาชน). *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. ปีที่ 15 (ฉบับที่ 3): หน้า 1
- ทวีศักดิ์ รongแขวง. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บรรเจิด บุญเสริมแสง. (2550). *การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- Anders Dysvik and Bard Kuvaas. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). An Instrument for the Diagnostic of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects., 48-61
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harpen and Willey and Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. Third edito. Newyork : Harper and Row Publication.