



แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้  
Public Service Motivation: A Case Study of  
The Southern Meteorological Center

ชวนพิศ เงินฉลาด  
Chuanpit Ngerchalad

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุวิทยามหาวิทยาลัย

ผู้เขียน นางสาวชนพิศ เงินฉลาด

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชาติ)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ แแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้  
ผู้เขียน นางสาวชวนพิศ เงินฉลาด  
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัดระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงาน กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ จำนวน 138 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับมากที่สุด โดยมีมติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ตามด้วยมติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และน้อยที่สุดได้แก่ มติที่ 4 ความเสียสละ นอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ตัวแปรอาชีพของบุพการี และประวัติการรับราชการในครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ตัวแปรการร่วมกิจกรรมทางศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา ตัวแปรสาขาที่ศึกษา และสถาบันการศึกษา และปัจจัยด้านงาน ตัวแปรส่วน/ฝ่าย/สถานี และระดับที่แตกต่างกันมีผลให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

<b>Minor Thesis Title</b>	Public Service Motivation: A Case Study of the Southern Meteorological Center
<b>Author</b>	Miss Chuanpit Ngernchalad
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2018

### ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine Public Service Motivation (PSM), and 2) to compare the differences of Demographic, Family, Religious, Educational and Work Factors with Public Service Motivation (PSM). The data were selected through a stratified random sampling method from 138 officials of Southern Meteorological Center. The research instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire. The data was analyzed using Mean ( $\bar{x}$ ), Standard Deviation (S.D.), t-test and one way ANOVA.

The findings showed that the officials of Southern Meteorological Center had the highest level of Public Service Motivation. The highest mean of dimensions are as follows respectively: The 3<sup>rd</sup> dimension – Compassion, the 2<sup>nd</sup> dimension - Commitment to public interest, the 1<sup>st</sup> dimension - Attraction to public policy formation, and the least is the 4<sup>th</sup> dimension - Self-sacrifice. In addition, the comparison between various factors with Public Service Motivation showed that different Family Factors – parents' career and family's career variables, Religious Factors - religious activity variables, Educational Factors – Major and educational institutions variables, and Work Factors - section/department/station and levels variables, result in different incentives for Public Services Motivation with statistical significance.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย กราบขอพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการทรม่เทกำลังกายและสติปัญญา สำหรับการถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำปรึกษาในระหว่างการทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและมีกำลังใจในการทำวิจัย และกราบขอพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชาติที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคใต้ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำ จนงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงลง

สุดท้ายขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนามที่มีส่วนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ชวนพิศ เงินฉลาด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
รายการตาราง .....	(7)
รายการภาพประกอบ .....	(9)
<b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 สมมติฐาน.....	3
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย .....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
<b>บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>6</b>
2.1 การบริการสาธารณสุข .....	6
2.2 แรงจูงใจในการบริการสาธารณสุข.....	7
2.3 ข้อมูลเบื้องต้นของศูนย์อู่ศูนย์นิคมวิทยาภาคใต้.....	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุข .....	16
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	19
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>21</b>
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง.....	21
3.2 แบบแผนการวิจัย.....	23
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	23
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	26
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้.....	27
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย .....</b>	<b>29</b>
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการบริการสาธารณสุข .....	34
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	55

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	68
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	68
5.2 อภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	94

## รายการตาราง

	หน้า
ตาราง 1 รายละเอียดสถิติการย้ายของข้าราชการศูนย์อุตุวิทยามาภาคใต้ประจำปี พ.ศ.2556-2560 .....	15
ตาราง 2 สรุปปัจจัย และผลการผลการศึกษากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	22
ตาราง 4 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ .....	29
ตาราง 5 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านครอบครัว .....	31
ตาราง 6 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านศาสนา.....	31
ตาราง 7 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านการศึกษา .....	32
ตาราง 8 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านงาน .....	33
ตาราง 9 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะจำแนกตามมิติ (n=138) .....	34
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์.....	36
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว.....	41
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา .....	43
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา.....	46
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านงาน .....	50
ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนก ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ .....	56
ตาราง 16 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว-อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่.....	58
ตาราง 17 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว- อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่.....	59



## รายการตาราง (ต่อ)

หน้า

<p><b>ตาราง 18</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา-การร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 19</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา- สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 20</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 21</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา- สถาบันการศึกษาเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 22</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 23</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/ สถานเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 24</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 25</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานเป็นรายคู่ .....</p> <p><b>ตาราง 26</b> ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ระดับ เป็นรายคู่ .....</p>	<p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p> <p>65</p> <p>66</p> <p>66</p> <p>67</p>
---	---

## รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) คือแนวคิดหรือแรงจูงใจของข้าราชการที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของหน่วยงาน (Perry & Wise, 1990) ซึ่งเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงผ่านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยเพอร์รี่และไวส์ (Perry & Wise, 1990) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีพื้นฐานมาจากแนวคิด 3 ประการ อันประกอบด้วย (1) แรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational Motive) เป็นความพึงพอใจส่วนตนที่ได้ให้บริการสาธารณะ เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ เพราะเชื่อว่าการกระทำนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ (2) แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm – based Motive) เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม การสำนึกในหน้าที่และคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน และ (3) แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective Motive) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเมตตา เห็นอกเห็นใจ และเสียสละ จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น เพอร์รี่ (Perry, 1996) ได้ศึกษาและพัฒนาตัววัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีองค์ประกอบ 4 มิติ คือ มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to Public Policy Formation) มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to Public Interest) มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) และมิติที่ 4 ความเสียสละ (Self-sacrifice)

ต่อมานักวิชาการทั่วโลกได้นำตัววัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเพอร์รี่ไปใช้ในการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอย่างแพร่หลาย และจากผลการศึกษาในต่างประเทศพบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Kim, 2004; Zhu & Wu, 2016; Zhu, Wu, & Yan, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไทยที่พบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อหน่วยงาน (นันทิ ขจรกิตติยา, 2555) ดังนั้นหากข้าราชการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับที่สูงจะส่งผลให้ข้าราชการมีทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีความรักและผูกพันต่องานและต่อหน่วยงาน ตลอดจนส่งผลให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

จากวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศที่เราเรียกกันว่า “ไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0” นั่นเอง ดังนั้นระบบราชการก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมกับระบบดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปฏิรูประบบราชการและข้าราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางการบริหาร โดยเรียกว่าระบบราชการในบริบทของประเทศไทย 4.0 หรือระบบราชการ 4.0 คือการที่ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยากที่จะอาจคาดหมายได้ โดยภาครัฐจะต้องมีการดำเนินการที่ไม่ซ้อนทับกัน สามารถบูรณาการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มหรือบุคคลได้ อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวมีความท้าทายที่สำคัญยิ่ง 2 ประการ คือ 1) ทำอย่างไรการบริหารราชการจึงจะมีธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนมีความสุขจากการได้รับการบริการของภาครัฐ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชน และ 2) ทำอย่างไรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐมีความผูกพันต่องาน มีทัศนคติ พฤติกรรม และทำงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองความต้องการและประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน หรืออาจกล่าวได้ว่าความท้าทายในการปฏิรูประบบราชการสู่ระบบราชการ 4.0 คือการทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับที่สูง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน[ก.พ.], 2560)

นอกจากความท้าทายจากการปฏิรูประบบราชการ 4.0 แล้ว ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกและศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสำนักขึ้นตรงกับกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ยังประสบกับความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือในแต่ละปีมีข้าราชการขอย้ายจากพื้นที่ในอัตราที่สูง กล่าวคือเมื่อพิจารณาจากข้อมูลการย้ายของข้าราชการในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ในห้าปีหลังสุด (พ.ศ.2556-2560) พบว่ามีข้าราชการย้ายทั้งสิ้น 72 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 35 ของข้าราชการทั้งหมด ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติราชการเนื่องจากความอ่อนล้าของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานหนักขึ้นเมื่อข้าราชการไม่ครบตามตำแหน่ง การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (World Meteorological Organization[WMO]) และมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization[ICAO]) จากความผิดพลาดในกระบวนการตรวจ เฝ้าระวังและพยากรณ์อากาศ เนื่องจากข้าราชการที่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงานและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ 2560

ที่พบว่าผลการปฏิบัติราชการของกรมอุตุฯ มิใช่เป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งกรมอุตุฯ มิใช่ให้ข้อคิดเห็นว่าเป็นที่เกิดจากการที่ข้าราชการขาดความพึงพอใจในงาน และขาดความรักความผูกพันในหน่วยงาน (กรมอุตุฯ มิใช่, 2560)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการกรมอุตุฯ มิใช่เลย ทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการศูนย์อุตุฯ มิใช่ภาคใต้ โดยจะทำการวัดระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และศึกษาว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารศูนย์อุตุฯ มิใช่ภาคใต้ ผู้บริหารกรมอุตุฯ มิใช่ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และเป็นการส่งเสริมต่อยอดความรู้ให้ขยายต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการศูนย์อุตุฯ มิใช่ภาคใต้

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงาน กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM)

## 1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ข้าราชการศูนย์อุตุฯ มิใช่ภาคใต้ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงานต่างก็มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกัน

## 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จะพื้นฐานสำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาที่ผู้บริหารศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ ผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ซึ่งจะเป็นการยืนยันและส่งเสริมต่อยอดความรู้ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะให้ขยายต่อไป

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้” มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ศึกษาข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านงาน และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ จำนวน 211 คน แบ่งเป็นศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก จำนวน 126 คน และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก จำนวน 85 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และรายได้ ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย อาชีพของบุพการี และประวัติการรับราชการในครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ประกอบด้วย ศาสนา และการร่วมกิจกรรมทางศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สาขาที่ศึกษา และสถาบันการศึกษาและปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ศูนย์และส่วน/ฝ่าย/สถานี) ตำแหน่ง ระดับ และอายุราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ 1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ 2) ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 4) ความเสียสละ

#### 1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาข้อมูลในพื้นที่ภาคใต้ 15 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ระนอง พังงา กระบี่ ภูเก็ต ตรัง และสตูล

#### 1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2561 ถึงมีนาคม 2562

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ หมายถึง ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกเป็นหน่วยงานระดับสำนักขึ้นตรงกับกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ สถานีอุตุนิยมวิทยาในการตรวจ เฝ้าระวัง รายงานและเตือนสภาวะอากาศและอากาศเพื่อการบิน รวมทั้งแผ่นดินไหว จัดทำฐานข้อมูลและแผนที่อุตุนิยมวิทยา วิเคราะห์ พยากรณ์อากาศ และออก คำเตือนภัยธรรมชาติทางอุตุนิยมวิทยา ให้บริการข่าวและข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และข้อมูลอุตุนิยมวิทยา เพื่อการบิน ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหวและการเตือนภัยธรรมชาติแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนและประชาชน ในพื้นที่ภาคใต้ 15 จังหวัด

1.6.2 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกและศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกที่ปฏิบัติราชการใน ตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา เจ้าพนักงานธุรการ และนายช่างไฟฟ้า

1.6.2.1 นักอุตุนิยมวิทยา คือ ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ สายงานอุตุนิยมวิทยา มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการอุตุนิยมวิทยา

1.6.2.2 เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยา

1.6.2.3 เจ้าพนักงานธุรการ คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานธุรการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ

1.6.2.4 นายช่างไฟฟ้า คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า มีหน้าที่ปฏิบัติงานทางช่างไฟฟ้า

1.6.3 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ หมายถึง แนวคิดหรือแรงจูงใจของข้าราชการที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของหน่วยงาน (Perry & Wise, 1990) ซึ่งเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงผ่านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การวิจัยครั้งนี้วัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะใน 4 มิติ ตามการศึกษาของเพอร์รี่ (Perry, 1996) อันประกอบด้วย

1.6.3.1 มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

1.6.3.2 มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) คือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของความเป็นพลเมือง

1.6.3.3 มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงออกถึงความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น

1.6.3.4 มิติที่ 4 ความเสียสละ (Self-sacrifice) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อต้องการปกป้อง ช่วยเหลือ สนับสนุนและทำในสิ่งที่ดีโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว



## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 การบริการสาธารณะ
- 2.2 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
- 2.3 ข้อมูลเบื้องต้นของศูนย์อู่ศูนย์นิยามวิทยาภาคใต้
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 การบริการสาธารณะ

##### 2.1.1 ความหมายของการบริการสาธารณะ

คำว่า “การบริการสาธารณะ” หรือ “Public Service Delivery” ถือกำเนิดขึ้นตั้งแต่มนุษย์เริ่มมาอยู่รวมกันอยู่เป็นชุมชนที่ต่อมาพัฒนาเป็นเมืองและประเทศในที่สุด โดยแต่ละประเทศมีการบริการสาธารณะที่แตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของบริบทในประเทศนั้น ซึ่งการบริการสาธารณะที่มีอยู่ส่วนใหญ่มาจากฝ่ายปกครองหรือรัฐบาล และอาจจะถือได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานของภาครัฐ ที่จะต้องส่งต่อบริการสาธารณะให้กับประชาชน ซึ่งการบริการสาธารณะ (Public Service Delivery) หมายถึง การที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่หน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะซึ่งอาจเป็นภาครัฐหรือเอกชนทำหน้าที่ให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ โดยระบบของการบริการสาธารณะจะประกอบไปด้วย 1) ที่ทำการและผู้ที่ให้บริการ 2) ทรัพยากร 3) กระบวนการ 4) บริการ 5) ช่องทางการบริการ 6) ผลลัพธ์ที่มีต่อผู้รับบริการ (ทิพรัตน์ วัชระ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิทยา บวรวัฒนา (2549) ที่เห็นว่าการบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความอำนาจการหรือความควบคุมของฝ่ายปกครอง มีวัตถุประสงค์เพื่อการสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน ตลอดจนต้องมีความเท่าเทียมในการบริการ โดยการบริการสาธารณะสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการให้เหมาะสมบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการบริการสาธารณะจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงักเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับประชาชน

แนวคิดที่กล่าวข้างต้นเป็นการจำกัดขอบเขตของการบริการสาธารณะให้อยู่เพียงหน้าที่ของภาครัฐเท่านั้น นอกจากนี้แนวคิดอีกกลุ่มหนึ่งใช้แนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ที่

มีหน่วยงานที่ให้บริการใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) เข้าสู่กระบวนการการผลิต (Process) และออกมาเป็นผลผลิตหรือบริการ (Output) ตามแผนงานที่วางไว้ (Verma, 1986; Wang, 1986; Katz & Brenda, 1973)

### 2.1.2 องค์ประกอบของการบริการสาธารณะ

วัง (Wang, 1986) นำเสนอองค์ประกอบหรือปัจจัยในการบริการสาธารณะว่ามี 4 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากร เช่น บุคลากร ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น
2. กระบวนการ (Process) คือ วิธีการที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อผลิตเป็นบริการตามแต่ที่ผู้รับบริการต้องการ
3. ผลผลิต (Outputs) คือ บริการที่ต้องการผลิต
4. ความคิดเห็น (Opinions) ต่อผลกระทบ (Impacts) คือ ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อบริการที่ได้รับ

### 2.1.3 หลักการพื้นฐานของการให้บริการสาธารณะ

เคทซ์ และเบรนด้า (Katz & Brenda, 1973) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของการให้บริการสาธารณะไว้ว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีการปฏิบัติแบบเฉพาะเจาะจง (Specificity)
2. มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Universalism) ไม่เลือกปฏิบัติ
3. มีการวางตัวเป็นกลาง (Affective Neutrality) บริการด้วยความสุภาพ

## 2.2 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

### 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) หมายถึงแนวทางในการแสดงถึงแรงจูงใจที่มีความเชื่อมโยงกับการให้บริการสาธารณะ (Rainey, 1982) หรือหมายความถึงความคิดหรือความต้องการส่วนตัวของข้าราชการที่จะตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นเสมือนแรงผลักดันให้ข้าราชการมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติราชการให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Perry & Wise, 1990) หรืออาจหมายความถึงแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นแรงจูงใจหรือความตั้งใจที่ทำให้ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมายโดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนเพื่อนมนุษย์ หรือประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญกว่าประโยชน์เฉพาะตน (Brewer & Selden, 1998)

นอกจากนี้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะยังหมายถึงความถึงความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่นอกเหนือไปจากความสนใจในประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ เพื่อประชาชนและประเทศชาติ (Vandenabeele, 2007; Gould-Williams, Mostafa, & Bottomley, 2013) หรือแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ หมายถึง ความความคิด หรือทัศนคติของข้าราชการที่แสดงถึงความพอใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (นันทิ, 2555)

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะได้ว่า คือ ความคิดหรือความต้องการของข้าราชการที่จะตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน โดยจะแสดงผ่านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และปฏิบัติราชการให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

## 2.2.2 แนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

แนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่นิยมใช้แพร่หลายมาจากการศึกษาของเพอร์รีและไวส์ (Perry & Wise, 1990) ที่เห็นว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีพื้นฐานมาจาก 3 แนวคิด ประกอบด้วย

**2.2.2.1 แรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational)** เป็นการกระทำพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ต้องการให้ตนได้รับผลประโยชน์สูงสุด นับได้ว่าเป็นความสนใจส่วนตนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริการสาธารณะ ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาลในช่องทางที่เหมาะสม โดยมีความเชื่อว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

**2.2.2.2 แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm based)** จัดเป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของข้าราชการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ มีความต้องการที่จะให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยเชื่อว่าข้าราชการมีหน้าที่ที่จะบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

**2.2.2.3 แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective)** เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้ข้าราชการตอบสนองด้านอารมณ์ที่มีความหลากหลายในบริบทด้านสังคม โดยแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อบุคคลอื่น

### 2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ

จากแนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่การพัฒนาตัววัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะโดยเพอร์รี่ (Perry, 1996) ซึ่งศึกษาหาเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ จนสามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจการบริการสาธารณะเป็น 4 มิติดังต่อไปนี้

**มิติที่ 1** การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ได้แก่ การสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการเมือง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ใส่ใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเมือง แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารของรัฐบาล ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational Motive)

**มิติที่ 2** ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) คือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของความเป็นพลเมือง เช่น การให้ความสนใจช่วยเหลือหรือการทำประโยชน์แก่ชุมชน ตระหนักในหน้าที่ด้านการให้บริการประชาชน การให้ความสำคัญต่อการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ มีผลมาจากแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm – based Motive)

**มิติที่ 3** ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงออกถึงความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจต่อผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากสภาพแวดล้อมและสังคม การให้ความสำคัญต่อโครงการสาธารณะ การมีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้เห็นผู้อื่นมีความเป็นอยู่ที่ดี มีผลมาจากแรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective Motive)

**มิติที่ 4** ความเสียสละ (Self-sacrifice) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อต้องการปกป้อง ช่วยเหลือ สนับสนุนและทำในสิ่งที่ดีโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การกระทำเพื่อตอบแทนสังคม การให้ความสำคัญต่อหน้าที่ข้าราชการที่พึงกระทำต่อผู้อื่น ประชาชน และสังคมมากกว่าการคิดถึงประโยชน์ส่วนตน มีผลมาจากแรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective Motive)

### 2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง เช่น เพอร์รี่ (Perry, 1997), คาเมลเลอร์รี่ (Camilleri, 2007), แวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2007) และไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) สามารถระบุแรงจูงใจในการบริการสาธารณะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสิ้น 5 ประการคือ

1) ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งเกิดจากการที่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง หรือคนในครอบครัวที่รับราชการแสดงพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดี และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของบุตรด้วยเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาของแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2007) พบว่าครอบครัวที่มีพ่อแม่รับราชการเป็นแบบอย่าง การสังเกตพฤติกรรมพ่อแม่ในขณะที่ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้และจดจำที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจบริการสาธารณะตามพ่อแม่

2) ปัจจัยด้านศาสนา จากการศึกษาของเพอร์รี่ (Perry, 1997) ที่ศึกษาในบริบทของประเทศทางตะวันตก และไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) ซึ่งศึกษาในบริบทของประเทศทางตะวันออกต่างพบว่าบุคคลที่มีความศรัทธาในศาสนา เชื่อมั่นในพระเจ้าอย่างมาก และมักเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำจะสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดี

3) ปัจจัยด้านการศึกษา เกิดจากการที่บุคคลเข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา สถาบันทางอาชีพ หรือได้รับการฝึกอบรมที่ซึ่งส่งผลให้มีความรับผิดชอบในการศึกษาหรือฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

4) ปัจจัยด้านงาน จากการศึกษาคาเมลเลอร์รี่ (Camilleri, 2007) พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและตำแหน่งงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ส่วนไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) พบว่า ตำแหน่งงาน ความเชี่ยวชาญ และอายุราชการที่ต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

5) อุณหภูมิทางการเมือง ในการศึกษาของ เพอร์รี่ (Perry, 1997) พบว่า บุคคลที่มีอุณหภูมิทางการเมืองแบบเสรีนิยมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากกว่าบุคคลที่อุณหภูมิทางการเมืองแบบอนุรักษนิยม

### 2.2.5 การวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

การวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการเริ่มต้นจากประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาได้แพร่หลายไปยังประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรป ได้แก่ สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมัน และฝรั่งเศส ก่อนที่จะเริ่มมีการศึกษาในเอเชีย คือ จีน เกาหลี เป็นต้น โดยจากการทบทวน

วรรณกรรมพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ มีแนวคิดในการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่พัฒนามาจากแนวคิดของเพอร์รี่ (Perry, 1996) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะใน 6 มิติ ได้แก่ 1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ 2) ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) ความสำนึกในหน้าที่ 5) ความเสียสละ 6) ความยุติธรรมในสังคม โดยสร้างแบบวัดที่มีคำถาม 40 ข้อ ตัวอย่างเช่น การเมืองเป็นเรื่องสกปรก ฉันทคารพข้าราชการที่สามารถเปลี่ยนความคิดที่ดีเป็นกฎหมาย พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญเท่ากับความสามารถ เป็นต้น ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้สามารถกำหนดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็น 4 มิติ คือ

- 1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation)
- 2) ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest)
- 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)
- 4) ความเสียสละ (Self-sacrifice)

หลังจากนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่าน (e.g. Brewer & Selden, 1998; Kim, 2009) ได้ศึกษาและสร้างแบบวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะขึ้นโดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของเพอร์รี่ (Perry, 1996) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อคำถามในมิติของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational Motive) พบว่าประเด็นคำถามเช่น “การเมืองเป็นเรื่องสกปรก” หรือ “ฉันไม่สนใจนักการเมือง” อาจจะไม่เหมาะสมนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในสาธารณรัฐเกาหลีของ คิม (Kim, 2009) โดยพบว่าข้อคำถามในมิติการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะยังไม่เหมาะสมกับบริบทของสาธารณรัฐเกาหลี จึงได้ทำการปรับปรุงการวัดในมิติดังกล่าวให้เหมาะสมกับบริบทของสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งต่อมานันทิ ขจรกิตติยา (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะโดยใช้แบบวัดข้อคำถามในมิติที่ 1 นำมาจากแบบวัดของคิม (Kim, 2009) ส่วนมิติที่ 2-4 มาจากแบบวัดของเพอร์รี่ (Perry, 1996)

จากการศึกษาถึงแนวคิดการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่สำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดของนันทิ ขจรกิตติยา (2555) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของคิม (Kim, 2009) และเพอร์รี่ (Perry, 1996) ซึ่งในทำการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ 4 มิติคือ 1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to Public Policy Formation) 2) ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to Public Interest) 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) 4) ความเสียสละ (Self-Sacrifice) โดยใช้แบบวัด 5 ระดับ จากคะแนน 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

## 2.3 ข้อมูลเบื้องต้นของศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้

### 2.3.1 การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยา

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยากระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ได้แบ่งส่วนราชการของกรมอุตุนิยมวิทยาดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 2) กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- 3) กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ
- 4) กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
- 5) กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว
- 6) กองพยากรณ์อากาศ
- 7) กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา
- 8) กองสื่อสาร
- 9) กองอุตุนิยมวิทยาการบิน
- 10) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 11) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
- 12) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก
- 13) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก
- 14) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ โดยกำหนดให้มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ด้านอุตุนิยมวิทยา และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐจากภัยธรรมชาติ และกำหนดให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- 1) ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- 2) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล
- 3) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่าง ๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย
- 4) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

- 5) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว
- 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 2.3.2 ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้

ในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้” ซึ่งศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้หมายถึง ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกรับผิดชอบพื้นที่ภาคใต้ 15 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล ซึ่งศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสถานีอุตุนิยมวิทยาในการตรวจ เฝ้าระวัง รายงานและเตือนสภาวะอากาศและอากาศเพื่อการบิน รวมทั้งแผ่นดินไหวในพื้นที่รับผิดชอบ
- 2) ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม ศึกษา และวิเคราะห์สภาวะอากาศ ตลอดจน แลกเปลี่ยนข้อมูลอุตุนิยมวิทยาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3) จัดทำฐานข้อมูลและแผนที่อุตุนิยมวิทยา วิเคราะห์ พยากรณ์อากาศ และออก คำเตือนภัยธรรมชาติทางอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งให้บริการข่าวและข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อการบินในพื้นที่รับผิดชอบ
- 4) ศึกษา วางแผน และดำเนินการในการบำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยาและการสื่อสาร
- 5) ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว และการเตือนภัยธรรมชาติแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนและประชาชนที่เกี่ยวข้อง
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาดูแลรับผิดชอบพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีสถานีอุตุนิยมวิทยาในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 20 สถานี และข้าราชการในสังกัดทั้งสิ้น 126 ตำแหน่ง ส่วนศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกตั้งอยู่ที่ท่าอากาศยานภูเก็ต อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตดูแลรับผิดชอบสถานีในพื้นที่จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูลมีสถานีอุตุนิยมวิทยาในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 8 สถานี และมีข้าราชการในสังกัดทั้งสิ้น 85 ตำแหน่ง



### 2.3.3 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้

ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกและศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1) นักอุตุนิยมวิทยา คือ ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ สายงานอุตุนิยมวิทยา มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการอุตุนิยมวิทยา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการตรวจวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเรดาร์ตรวจอากาศ ภาพถ่ายจากดาวเทียมตรวจอากาศและดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติ รังสีดวงอาทิตย์และปริมาณโอโซนในบรรยากาศ อากาศสกปรกและการตรวจวัดความชื้นสัมเทือนของแผ่นดิน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางวิชาการ การพยากรณ์อากาศเพื่อประชาชน การพยากรณ์อากาศเฉพาะกิจเพื่อการเดินเรือและเดินอากาศ การพยากรณ์อากาศเพื่อการเกษตร การทหารและอื่น ๆ ออกคำเตือนวาตภัย อุทกภัยและภัยจากลมฟ้าอากาศทุกชนิด พิจารณาออกประกาศเกี่ยวกับแผ่นดินไหวที่รู้สึกสั่นสะเทือนได้ในประเทศ จัดทำสถิติภูมิอากาศทั่วประเทศ ศึกษาและวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยาและภูมิฟิสิกส์ เพื่อค้นคว้าหาวิธีการทางปฏิบัติที่ก้าวหน้า เช่น พยากรณ์อากาศโดยวิธีคำนวณ พยากรณ์อากาศระยะนาน พยากรณ์อากาศน้ำท่วม และศึกษาติดตามวิธีการในการพยากรณ์แผ่นดินไหว
- 2) เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงานทางอุตุนิยมวิทยา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานอุตุนิยมวิทยาต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ด้านวิชาการขั้นต้น เช่น การตรวจอากาศด้วยเรดาร์ การรับและวิเคราะห์ภาพถ่ายจากดาวเทียมตรวจอากาศ การตรวจรังสีดวงอาทิตย์ การตรวจโอโซน การตรวจอากาศสกปรก การตรวจและรายงานแผ่นดินไหว การบันทึกและรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การจัดทำสถิติอุตุนิยมวิทยา การสอบเทียบและปรับแต่งเครื่องมือตรวจอากาศ การควบคุมการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- 3) เจ้าพนักงานธุรการ คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานธุรการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของ

ทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม

- 4) นายช่างไฟฟ้า คือ ข้าราชการตำแหน่งทั่วไป สายงานปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า มีหน้าที่ปฏิบัติงานทางช่างไฟฟ้า ตรวจสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ตัดแปลง ติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### 2.3.4 สถิติการย้ายของข้าราชการศูนย์อำนวยการศูนย์อำนวยการศึกษาภาคใต้

จากข้อมูลการย้ายของข้าราชการในสังกัดศูนย์อำนวยการศึกษาภาคใต้ในห้าปีหลังสุด (พ.ศ.2556-2560) พบว่ามีข้าราชการย้ายทั้งสิ้น 72 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 35 ของข้าราชการทั้งหมด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 รายละเอียดสถิติการย้ายของข้าราชการศูนย์อำนวยการศึกษาภาคใต้ประจำปี พ.ศ.2556-2560

หน่วยงาน	ปี พ.ศ.	สถิติการย้าย (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ศูนย์อำนวยการศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	2556	14	11.11
	2557	4	3.17
	2558	3	2.38
	2559	13	10.32
	2560	14	11.11
	<b>รวม</b>		48
ศูนย์อำนวยการศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	2556	7	8.24
	2557	2	2.35
	2558	3	3.53
	2559	9	3.53
	2560	9	10.59
	<b>รวม</b>		24

ที่มา: กรมอำนวยการศึกษา

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการบริการสาธารณะนั้น มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง และยาวนาน โดยมีการศึกษาเรื่องนี้ครั้งแรกในราวปี ค.ศ. 1982 การศึกษาในสองทศวรรษแรกส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในชาติตะวันตก เช่น อเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ก่อนที่จะแพร่ขยายเข้ามาศึกษากันในเอเชียและประเทศไทยราวทศวรรษที่ผ่านมา จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้” พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในต่างประเทศทั้งสิ้น ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

การศึกษาของเพอร์รี่ (Perry, 1997) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “Antecedents of Public Service Motivation” ในกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน พบว่าการขัดเกลาจากครอบครัว (Parental Socialization) ส่งผลเชิงบวกกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยข้าราชการที่ถูกเลี้ยงดูในครอบครัวที่มีพ่อแม่รับราชการจะได้เห็นพ่อแม่ทำหน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวจะทำให้มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่สูงซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011) จากการศึกษาเรื่อง “Who Want to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer?” ในข้าราชการพลเรือนจำนวน 3,506 คน และการศึกษาเรื่อง “Antecedents for Public Service Motivation of Indonesian Public Servants: A Case Study in Padang, West Sumatera” ของไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) นอกจากนี้การศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นยังพบว่าข้าราชการที่มีความเชื่อมั่นในพระเจ้าและเข้าร่วมกิจกรรมของโบสถ์หรือกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำจะส่งผลเชิงบวกกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

คามิลเลอร์รี่ (Camilleri, 2007) ซึ่งศึกษาเรื่อง “Antecedents affecting public service motivation” พบว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยจะการทำงานที่เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก ซึ่งขัดแย้งกันกับการศึกษาของแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011) ที่พบว่าข้าราชการที่อายุมากจะมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่อายุน้อย ส่วนไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) และแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011) พบว่าเพศ สถานะสภาพการสมรสและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ปัจจัยด้านการศึกษาจากการศึกษาของ เพอร์รี่ (Perry, 1997) พบว่าข้าราชการที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงจะมีความรับผิดชอบและมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่สูงกว่าข้าราชการอื่น สอดคล้องกับแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011) ที่พบว่าระดับการศึกษาและสาขาที่ศึกษามีผลต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ซึ่งแตกต่างจากไซแอมเซอร์

(Syamsir, 2014) ที่สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการแตกต่างกัน

หากพิจารณาด้านงานจะพบว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การที่หน่วยงานที่มีการกำหนดให้การบริการสาธารณะเป็นค่านิยมหลักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรการรับรู้ของข้าราชการในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริการสาธารณะเป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดีที่สุด (Camilleri, 2007) โดยไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) ยังพบว่าตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกันส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ข้าราชการที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองแบบเสรีนิยมจะมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่อุดมการณ์ทางการเมืองแบบอนุรักษนิยม (Perry, 1997)

นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอีกเป็นจำนวนมาก โดยแต่ละงานวิจัยล้วนศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกันเพียงแง่มุมในการศึกษาที่แตกต่างกันเท่านั้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงตัวอย่างการศึกษาของนักวิจัยชาวไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอันประกอบไปด้วย การศึกษาเรื่อง “ตัวแปรเชิงเหตุและผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ของนันทิ ขจรกิตติยา (2555) ที่ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจากผลการศึกษา พบว่า ความเข้าใจทางวัฒนธรรมและการรับรู้เป้าหมายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคลุมเครือในบทบาทมีอิทธิพลทางอ้อมกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ส่วนตัวแปรเชิงผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะพบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนการศึกษาของฉัตรชนก โต้วัฒนกุล และธีริน วาณิชเสณี (2559) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของวิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ และธนากร มูลพงษ์ (2557) ที่ทำการศึกษานักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่าแบบวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของนันทิ ขจรกิตติยา

(2555) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในประเทศไทย โดยที่เพศ สาขาที่ศึกษา และชั้นปีที่ศึกษา และอิทธิพลร่วมของปัจจัยข้างต้นที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยที่แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อม และการเลือกรับราชการของนักศึกษา

ตาราง 2 สรุปปัจจัย และผลการผลการศึกษากววรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นักวิจัย (ปีที่ศึกษา)	ปัจจัยที่ศึกษา	ผลการศึกษา (ที่มีผลต่อ PSM)
เพอร์รี่ (1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การขัดเกลาจากครอบครัว</li> <li>- การขัดเกลาจากศาสนา</li> <li>- การขัดเกลาจากสถาบันการศึกษา</li> <li>- อุดมการณ์ทางการเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครอบครัวอบอุ่น</li> <li>- ศรัทธาและการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- ชื่อเสียงของสถาบัน</li> <li>- เสรีนิยมมากกว่าอนุรักษ์นิยม</li> </ul>
คาเมลเลอร์รี่ (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์</li> <li>- บทบาทในหน่วยงาน</li> <li>- ลักษณะงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- การรับรู้ของข้าราชการในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อายุอ่อนโยมมากกว่าอายุมาก</li> <li>-</li> <li>- งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด</li> </ul>
แวนเดอนาเบล (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์</li> <li>- ครอบครัว</li> <li>- หน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อายุมากมากกว่าอายุน้อย, เพศ ระดับการศึกษา, และสาขาที่ศึกษา</li> <li>- พ่อแม่รับราชการ</li> <li>- การมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงาน</li> </ul>
ไซแอมเซอร์ (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์</li> <li>- ปัจจัยด้านสถาบันทางสังคม</li> <li>- ปัจจัยด้านงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ, สถานภาพ, รายได้ และความเห็นทางการเมือง</li> <li>- ครอบครัว, ศาสนา และกิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- ตำแหน่งงาน และอายุงาน</li> </ul>

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิจัย (ปีที่ศึกษา)	ปัจจัยที่ศึกษา	ผลการศึกษา (ที่มีผลต่อ PSM)
นันทิ ขจรกิตติยา (2555)	- การรับรู้เป้าหมาย	} อิทธิพลทางตรงเชิงบวก
	- ความเข้าใจทางวัฒนธรรม	
	- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	} อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก
	- ความคลุมเครือในบทบาท	
	- ความพึงพอใจในงาน	} ปัจจัยเชิงผลมีอิทธิพลทางบวก
	- ความผูกพันในองค์กร	
	- พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	
ฉัตรชนก โตวัฒนกุล และธีริน วาณิชเสณี (2559)	- วัฒนธรรมองค์กร - การมีส่วนร่วมของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)	วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมฯ
วิภาพรรณ ตระกูล- สันติรัตน์ และธนากร (2557)	- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ - พฤติกรรมความสัมพันธ์อันดี - พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น - พฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อม - การเลือกรับราชการของนักศึกษา	เพศ สาขาที่ศึกษา และชั้นปีที่ศึกษา  } ปัจจัยเชิงผลมีอิทธิพลทางบวก

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวมาข้างต้น พบว่าการขัดเกลามาจากครอบครัว (Parental Socialization) การขัดเกลามาจากศาสนา (Religious Socialization) การขัดเกลามาจากสถาบันการศึกษา (Professional Identification) อุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideology) (Perry, 1997; Syamsir, 2014; Vandenabeele, 2011) รวมถึงบทบาทในหน่วยงาน ลักษณะงาน (Camilleri, 2007) ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะแตกต่างกันด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวมปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ อันประกอบด้วย 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว 3) ปัจจัยด้านศาสนา 4) ปัจจัยด้านการศึกษา และ 5) ปัจจัยด้านงาน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงาน กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) ของข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้จำนวน 211 คน โดยแบ่งออกเป็นศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก จำนวนข้าราชการ 126 คน รับผิดชอบพื้นที่ ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก จำนวนข้าราชการ 85 คน รับผิดชอบพื้นที่ ได้แก่ จังหวัดระนอง พังงา กระบี่ ภูเก็ต ตรัง และสตูล

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05) ดังสมการ



$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้าราชการที่สังกัดศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรได้จำนวน 211 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสมการข้างต้นที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{211}{1+211(.05)^2}$$

$$n = 138.134$$

$$n \approx 138$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 138 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified random sampling) จากการกำหนดสัดส่วน โดยข้าราชการตามศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรที่สังกัด 2 ศูนย์ จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากร และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากร ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศูนย์ฯ ภาคใต้ฝั่งตะวันออก	126	59.72	82
ศูนย์ฯ ภาคใต้ฝั่งตะวันตก	85	40.28	56
<b>รวม</b>	<b>211</b>	<b>100.00</b>	<b>138</b>

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

ข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลต่อไปนี้เป็น

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงาน กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการและเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะกรณีศึกษาศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้” เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Questionnaire) ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามมีคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ หรือตอบคำถามอย่างสั้น (Short Answers) โดยคำถามจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และรายได้
- ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย อาชีพของบุพการี และประวัติการรับราชการในครอบครัว
- ปัจจัยด้านศาสนา ประกอบด้วย ศาสนา และการร่วมกิจกรรมทางศาสนา
- ปัจจัยด้านการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สาขาที่ศึกษา และสถาบันการศึกษา
- ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ศูนย์และส่วน/ฝ่าย/สถานี) ตำแหน่ง ระดับ และอายุราชการ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบวัดความคิดหรือความต้องการของข้าราชการที่จะตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานโดยจะแสดงผ่านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และปฏิบัติราชการใช้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยมีการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็น 4 มิติ ได้แก่

1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to Public Policy Formation) จำนวน 3 ข้อคำถาม

2) มิตินิยมมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to Public Interest) จำนวน 6 ข้อคำถาม

3) มิตินอกเหนือใจผู้อื่น (Compassion) จำนวน 6 ข้อคำถาม

4) มิตินิยมเสียสละ (Self-Sacrifice) จำนวน 6 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 21 ข้อคำถาม

โดยข้อคำถามในมิติที่ 1) นำมาจากแบบวัดของคิม (Kim, 2009) ส่วนมิติที่เหลือมาจากแบบวัดของเพอร์รี่ (Perry, 1996)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 20 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 1,2,3,5,6,7,8,9, 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 และ 21

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 4

#### **หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม**

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวกและข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ ผู้ที่ตอบคำถามได้คะแนนรวมสูง แสดงว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation : PSM) ดังนี้

	คะแนน (ข้อความเชิงบวก)	คะแนน (ข้อความเชิงลบ)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับน้อยมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

#### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนนำแบบวัดที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ศึกษาไว้มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

- แบบสอบถามส่วนที่ 1 ผู้วิจัยสร้างจากการการนำแบบวัดของเพอร์รี่ (Perry, 1997), คาเมลเลอร์รี่ (Camilleri, 2007), แวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011) และไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่ศึกษา
- แบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบวัดของนันทิ ขจรกิตติยา (2555) ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลของแรงจูงใจการบริการสาธารณะของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย” ซึ่งได้มาจากการปรับปรุงแบบวัดของคิม (Kim, 2009) และแบบวัดของเพอร์รี่ (Perry, 1996) ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.930 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม (Polit, Beck, & Owen, 2007) จากนั้นนำแบบวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะไปทดลองใช้ในกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.912 โดยมีรายละเอียดของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ในแต่ละมิติ ดังนี้

1) มิตติการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) จำนวน 3 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.824 โดยที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.661 - 0.731

2) มิตติความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) จำนวน 6 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.790 โดยที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.227 - 0.775

3) มิตติความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) จำนวน 6 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.795 โดยที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.444 - 0.721

4) มิตติความเสียสละ (Self-sacrifice) จำนวน 6 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.864 โดยที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.379 - 0.855

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นตอนก่อนหน้า ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลโดยละเอียดดังนี้

(1) ขอบหนังสือแนะนำตัวและจดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นหนังสือนำในการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยแนบลิงค์ย่อ (Google URL Shortener) และคิวอาร์ โค้ด (QR Code) ในหนังสือนำ

(2) ผู้วิจัยติดต่อเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการวิจัยและชี้แจงการจัดเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการแต่ละสถานี/ส่วน/ฝ่ายเป็นการส่วนตัวอีกครั้ง

(3) หลังจากส่งหนังสือนำ ให้แต่ละหน่วยงานประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะติดตามความคืบหน้าของการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการแต่ละสถานี/ส่วน/ฝ่าย เพื่อสอบถามถึงปัญหาในตอบแบบสอบถาม และชี้แจงแนะนำการแก้ไขปัญหาของการตอบแบบสอบถาม

(4) หลังจาก 3 สัปดาห์แล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความคืบหน้าในการตอบแบบสอบถาม หากหน่วยงานใดรวบรวมแบบสอบถามได้ไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการผู้วิจัยจะโทรศัพท์ติดต่อกับ ผู้อำนวยการแต่ละสถานี/ส่วน/ฝ่าย เพื่อสอบถามปัญหาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับการตอบกลับของข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการทั้งในส่วนของการจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.4.1 การจัดเตรียมข้อมูล

การจัดเตรียมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัส (Code) เพื่อเตรียมที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

(1) การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยที่ทำการศึกษ ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และรายได้ ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย อาชีพของบุพการี และประวัติการรับราชการในครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ประกอบด้วย ศาสนา และการร่วมกิจกรรมทางศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สาขาที่ศึกษา และสถาบันการศึกษาและปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ศูนย์และส่วน/ฝ่าย/สถานี) ตำแหน่ง ระดับ และอายุราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของตัวแปร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

(3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละมิติของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะกับแต่ละปัจจัยที่ศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

**การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )** คือ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของข้อมูล (Central Tendency) ทำได้โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาหาผลรวมแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลที่มีอยู่

**การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)** คือ ค่าวัดการกระจายของกลุ่มข้อมูลแบบหนึ่ง ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีความสำคัญทางสถิติ เพราะเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลได้ดีกว่าค่าพิสัย และค่าส่วนเบี่ยงเบนเฉลี่ย

### การแจกแจงแบบที (t-test)

การแจกแจงแบบที (t-test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มนั้น ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มนั้น จะต้องเป็นข้อมูลในมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอันตราส่วน (Ratio Scale) โดยนำค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นมาเปรียบเทียบกัน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การสรุปว่าค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มนั้นแตกต่างกันหรือไม่

### การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน คือ การใช้ค่าด้วยสถิติ F - test ในการใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1 ตัวจะเรียกการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA), ตัวแปรอิสระ 2 ตัว เรียกการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two way ANOVA) ถ้ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ก็จะเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง 3-way ANOVA ซึ่งการวิเคราะห์และการตีความก็จะยากขึ้นตามลำดับ

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะต้องทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนก่อน ดังนี้

- (1) ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์หรือตัวแปรตามต้องมีระดับการวัดตั้งแต่มาตราอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป
- (2) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
- (3) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน
- (4) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

### การคำนวณค่าสถิติ F - test

สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไปนั้น จะใช้ค่าสถิติ F - test ในการทดสอบ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงานกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้จำนวน 138 คน แบ่งเป็นข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันออกจำนวน 82 คน และข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันตกจำนวน 56 คน ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามถึงข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภูมิภาคใต้ จำนวน 138 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย

- 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (n=138)

	ข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	87	63.0
	หญิง	51	37.0
อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	16	11.6
	26-35 ปี	46	33.4
	36-45 ปี	34	24.6
	46 ปีขึ้นไป	42	30.4



ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยทางประชากรศาสตร์		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	66	47.8
	สมรส	67	48.6
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	3.6
ภูมิลำเนา	ภาคเหนือ	5	3.7
	ภาคกลาง	18	13.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	8.0
	ภาคตะวันออก	1	0.7
	ภาคใต้	103	74.6
รายได้	ต่ำกว่า 20,001 บาท	54	39.1
	20,001 – 30,000 บาท	32	23.2
	30,001 – 40,000 บาท	20	14.5
	40,001 บาท ขึ้นไป	32	23.2

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 63.0) ที่เหลือเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 37.0) ช่วงอายุของข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มากที่สุดได้แก่ อายุ 26-35 ปี (ร้อยละ 33.3) รองลงมาได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 30.4) อายุ 36-45 ปี (ร้อยละ 24.6) และอายุต่ำกว่า 26 ปี (ร้อยละ 11.6) ตามลำดับ ด้านสถานภาพของข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มากที่สุดได้แก่ สถานภาพสมรส (ร้อยละ 48.6) รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 47.8) ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนน้อยที่สุดได้แก่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (ร้อยละ 3.6) ด้านภูมิลำเนาของข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้ (ร้อยละ 74.6) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง (ร้อยละ 13.0) ตามด้วยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 8.0) ภาคเหนือ (ร้อยละ 3.6) และภาคตะวันออก (ร้อยละ 0.7) ตามลำดับ ส่วนด้านรายได้พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท (ร้อยละ 39.1) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายได้ 20,001 – 30,000 บาท และ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 23.2) และน้อยที่สุดได้แก่ รายได้ 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 14.5)

ตาราง 5 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านครอบครัว (n=138)

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพของบุพการี	รับราชการทั้งบิดาและมารดา	27	19.6
	บิดาหรือมารดา รับราชการ	23	16.7
	ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา	88	63.8
ประวัติการรับราชการในครอบครัว	มีญาติรับราชการ	112	81.2
	ไม่มีญาติรับราชการ	26	18.8

จากตาราง 5 พบว่า บิดาและมารดาของข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรได้ส่วนใหญ่ไม่ได้รับราชการ (ร้อยละ 63.8) รองลงมาได้แก่ ทั้งบิดาและมารดา รับราชการทั้งคู่ (ร้อยละ 19.6) และน้อยที่สุดได้แก่ บิดาหรือมารดาเพียงคนเดียวหนึ่งรับราชการ (ร้อยละ 16.7) ส่วนประวัติการรับราชการในครอบครัวพบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรได้ส่วนใหญ่จะมีญาติสนิทอย่างน้อยหนึ่งคนในครอบครัวที่รับราชการ (ร้อยละ 81.2) ส่วนที่เหลือไม่มีญาติสนิทรับราชการ (ร้อยละ 18.8)

ตาราง 6 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านศาสนา (n=138)

ข้อมูลปัจจัยด้านศาสนา		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสนา	พุทธ	120	87.0
	อิสลาม	18	13.0
การร่วมกิจกรรมทางศาสนา	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรม	15	10.9
	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม	16	11.6
	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้ง	89	64.5
	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง	14	10.1
	ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	4	2.9

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรได้ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 87.0) ส่วนที่เหลือนับถือศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 13.0) โดยข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรได้ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งตามแต่ความสะดวก (ร้อยละ 64.5) รองลงมาได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม (ร้อยละ 11.6) ตามมาด้วยเข้าร่วมกิจกรรมทาง

ศาสนาทุกกิจกรรม (ร้อยละ 10.9) เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง (ร้อยละ 10.1) น้อยที่สุดได้แก่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา (ร้อยละ 2.9) ตามลำดับ

ตาราง 7 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านการศึกษา (n=138)

	ข้อมูลปัจจัยด้านการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ป.อุดมศึกษา/ปวช หรือเทียบเท่า	32	23.2
	ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	4	2.9
	ปริญญาตรี	92	66.7
	ปริญญาโท	10	7.2
สาขาที่ศึกษา	อุดมศึกษา	31	22.5
	วิศวกรรมศาสตร์	29	21.0
	รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	26	18.8
	วิทยาศาสตร์	23	16.7
	อื่น ๆ	29	21.0
สถาบันการศึกษา	มหาวิทยาลัยชั้นนำ <sup>1</sup>	34	24.6
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	13	9.4
	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	27	19.6
	สถาบันอุดมศึกษา	31	22.5
	อื่น ๆ	33	23.9

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดระดับข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ส่วนใหญ่ได้แก่ปริญญาตรี (ร้อยละ 66.7) รองลงมาได้แก่ ป.อุดมศึกษา/ปวช หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 23.2) ตามมาด้วยระดับปริญญาโท (ร้อยละ 7.2) น้อยที่สุดได้แก่ ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 2.9) โดยข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้จบการศึกษาในสาขาอุดมศึกษา (ร้อยละ 22.5) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ (ร้อยละ 18.8) ตามมาด้วยสาขารัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ (ร้อยละ 18.8) และจบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์

<sup>1</sup> จากการจัดอันดับประจำปี ค.ศ.2019 ของ Times Higher Education (THE) และ Quacquarelli Symonds (QS) ประกอบกับการจัดอันดับโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ประจำปีพ.ศ. 2549 ประกอบด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

(ร้อยละ 16.7) น้อยที่สุด และสถาบันการศึกษาที่ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้จบการศึกษา มากที่สุดได้แก่ มหาวิทยาลัยชั้นนำ (ร้อยละ 24.6) รองลงมาได้แก่ สถาบันอื่น ๆ (ร้อยละ 23.9) ตาม ด้วยสถาบันอุตุนิยมวิทยา (ร้อยละ 22.5) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (ร้อยละ 19.6) และน้อย ที่สุดได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ร้อยละ 9.4) ตามลำดับ

**ตาราง 8** ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยด้านงาน (n=138)

	ข้อมูลปัจจัยด้านงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	82	59.4
	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	56	40.6
ส่วน/ฝ่าย/สถานี	ส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	45	32.6
	ส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	35	25.4
	สถานีในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	37	26.8
	สถานีในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	21	15.2
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ	6	4.3
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	85	61.6
	นักอุตุนิยมวิทยา	39	28.3
	นายช่างไฟฟ้า	8	5.8
ระดับ	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	56	40.6
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	66	47.8
	อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	16	11.6
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	43	31.2
	5-15 ปี	28	20.3
	16-26 ปี	31	22.5
	มากกว่า 26 ปีขึ้นไป	36	26.1

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการใน ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก (ร้อยละ 59.4) ส่วนที่เหลือปฏิบัติราชการในศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันตก (ร้อยละ 40.6) โดยข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้สังกัดส่วน/ฝ่ายในศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก (ร้อยละ 32.6) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานีในสังกัดศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก (ร้อยละ 26.8) ตามด้วย ส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่ง ตะวันตก (ร้อยละ 25.4) และสังกัดที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่น้อยที่สุดได้แก่ สถานีในสังกัดศูนย์

อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันตก (ร้อยละ 15.2) ตามลำดับนอกจากนี้ตำแหน่งงานที่ข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ปฏิบัติราชการมากที่สุดได้แก่ เจ้าพนักงานอุดมศึกษา (ร้อยละ 61.6) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักอุดมศึกษา (ร้อยละ 28.3) ตามด้วยตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า (ร้อยละ 5.8) ตำแหน่งงานที่ข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ปฏิบัติราชการน้อยที่สุดได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ (ร้อยละ 4.3)

เมื่อพิจารณาด้านระดับในการปฏิบัติราชการพบว่า ข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ (ร้อยละ 47.8) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ (ร้อยละ 40.6) และน้อยที่สุดได้แก่ อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 11.6) โดยอายุราชการของข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้มากที่สุดได้แก่ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.2) รองลงมาได้แก่ อายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.1) ตามด้วยอายุราชการ 16-26 ปี (ร้อยละ 22.5) และน้อยที่สุดได้แก่ อายุราชการ 5-15 ปี (ร้อยละ 20.3) ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเบื้องต้นเป็นการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยพิจารณาจากค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งมีรายละเอียดดังในตาราง 9

**ตาราง 9** ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามมิติ (n=138)

ตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	2.67	5.00	4.41	.53	มากที่สุด
มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม	3.00	5.00	4.37	.54	มากที่สุด
มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ	3.00	5.00	4.22	.58	มากที่สุด
มิติที่ 4 ความเสียสละ	2.00	5.00	4.09	.66	มาก
<b>แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ</b>	<b>2.90</b>	<b>5.00</b>	<b>4.28</b>	<b>.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 แสดงว่าข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละมิติของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยที่สูง มีค่าอยู่ระหว่าง 4.09 ถึง 4.41 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.66 โดยมีมิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาได้แก่ มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ตามด้วยมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และน้อยที่สุดได้แก่ มิติที่ 4 ความเสียสละ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ตามลำดับ

จากตาราง 10 ตัวแปรด้านเพศ พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเพศหญิงค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะน้อยกว่าเพศชายเล็กน้อย โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		เพศ	ชาย	4.27	.60	4.40	.55	4.37	.55	4.05	.67	
	หญิง	4.15	.54	4.33	.52	4.38	.49	4.17	.65	4.27	.47	มากที่สุด
อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	4.50	.54	4.29	.57	4.38	.57	4.18	.73	4.31	.48	มากที่สุด
	46 ปีขึ้นไป	4.24	.54	4.36	.57	4.42	.55	4.12	.57	4.29	.50	มากที่สุด
	36-45 ปี	4.07	.58	4.41	.46	4.43	.48	4.09	.74	4.28	.50	มากที่สุด
	26-35 ปี	4.23	.60	4.39	.57	4.40	.54	4.04	.68	4.27	.52	มากที่สุด
สถานภาพสมรส	สมรส	4.25	.60	4.42	.54	4.44	.54	4.02	.66	4.29	.51	มากที่สุด
	โสด	4.22	.56	4.35	.52	4.37	.52	4.15	.68	4.28	.48	มากที่สุด
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.00	.67	4.17	.73	4.40	.56	4.27	.63	4.24	.60	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		ภูมิภาคเหนือ	ภาคเหนือ	4.53	.38	4.77	.35	4.33	.41	4.30	.58	
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.30	.59	4.45	.52	4.70	.37	4.29	.65	4.45	.46	มากที่สุด
	ภาคใต้	4.19	.59	4.36	.56	4.38	.55	4.10	.66	4.27	.51	มากที่สุด
	ภาคกลาง	4.31	.52	4.30	.46	4.46	.47	3.95	.71	4.25	.44	มากที่สุด
	ภาคตะวันออก	3.33	-	4.00	-	3.67	-	3.27	-	3.57	-	มาก
รายได้	20,001 – 30,000 บาท	4.29	.56	4.48	.47	4.50	.46	4.17	.55	4.37	.42	มากที่สุด
	40,001 บาท ขึ้นไป	4.25	.60	4.40	.59	4.42	.60	4.14	.62	4.31	.55	มากที่สุด
	ต่ำกว่า 20,001 บาท	4.24	.59	4.32	.55	4.36	.55	4.11	.72	4.26	.51	มากที่สุด
	30,001 – 40,000 บาท	4.03	.56	4.31	.53	4.38	.47	3.85	.74	4.26	.49	มากที่สุด



ตัวแปรด้านอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 26 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อายุ 26-35 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อายุ 36-45 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 รองลงมาได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 4.24 ตามด้วย อายุ 26-35 ปี เท่ากับ 4.23 และอายุ 36-45 ปี เท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาได้แก่ อายุ 26-35 ปี เท่ากับ 4.39 ตามด้วย อายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 4.36 และต่ำกว่า 26 ปี เท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 รองลงมาได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 4.42 ตามด้วย อายุ 26-35 ปี เท่ากับ 4.40 และต่ำกว่า 26 ปี เท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 4.29 ตามด้วย อายุ 36-45 ปี เท่ากับ 4.28 และอายุ 26-35 ปี เท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านสถานภาพ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28, 4.29 และ 4.24 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด เท่ากับ 4.22 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด เท่ากับ 4.35 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุฯ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาได้แก่ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เท่ากับ 4.40 และสถานภาพโสด เท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด เท่ากับ 4.15 และสถานภาพสมรสเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านภูมิลำเนา พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.45, 4.25 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.53 รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง เท่ากับ 4.31 ตามมาด้วยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 4.30 ภาคใต้ เท่ากับ 4.19 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.77 รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 4.45 ตามมาด้วยภาคใต้ เท่ากับ 4.36 ภาคกลาง เท่ากับ 4.30 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.70 รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง เท่ากับ 4.46 ตามมาด้วย ภาคใต้ เท่ากับ 4.38 ภาคเหนือ เท่ากับ 4.33 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.30 รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 4.29 ตามมาด้วยภาคใต้ เท่ากับ 4.10 ภาคกลาง เท่ากับ 3.95 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านรายได้ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 รองลงมาได้แก่ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป เท่ากับ 4.31, ตามด้วยรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทและ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.26 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์  
 อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.29 รองลงมาได้แก่  
 รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป เท่ากับ 4.25 ตามมาด้วยรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท เท่ากับ 4.24 และ  
 รายได้ 30,001-40,000 บาท เท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการ  
 ศูนย์อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.48 รองลงมา  
 ได้แก่ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป เท่ากับ 4.40 ตามมาด้วยรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท เท่ากับ 4.32  
 และรายได้ 30,001-40,000 บาท เท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มี  
 รายได้ 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ 40,001 บาท  
 ขึ้นไป เท่ากับ 4.42 ตามมาด้วยรายได้ 30,001-40,000 บาท เท่ากับ 4.38 และรายได้ต่ำกว่า  
 20,001 บาท เท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มีรายได้  
 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป  
 เท่ากับ 4.14 ตามมาด้วยรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท เท่ากับ 4.11 และรายได้ 30,001-40,000 บาท  
 เท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

จากตาราง 11 ตัวแปรด้านอาชีพของบุพการี พบว่า ข้าราชการศูนย์อุดหนุนวิทยา  
 กรภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี  
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.50 โดยข้าราชการศูนย์อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มีบิดาหรือมารดา  
 รับราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาได้แก่ รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.29 และไม่ได้  
 รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.23 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์  
 อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่รับราชการทั้งบิดาและมารดามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.43 รองลงมาได้แก่  
 บิดาหรือมารดา รับราชการ เท่ากับ 4.38 และไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.12  
 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการ  
 ศูนย์อุดหนุนวิทยากรภาคใต้ที่มีบิดาหรือมารดา รับราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.59 รองลงมาได้แก่  
 ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.34 และรับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.30  
 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		อาชีพของบุพการี	บิดาหรือมารดารับราชการ	4.38	.51	4.59	.43	4.60	.36	4.36	.76	
	รับราชการทั้งบิดาและมารดา	4.43	.57	4.30	.61	4.38	.56	4.11	.60	4.29	.48	มากที่สุด
	ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา	4.12	.58	4.34	.53	4.37	.55	4.02	.64	4.23	.51	มากที่สุด
ประวัติการรับราชการในครอบครัว	ไม่มีญาติรับราชการ	4.33	.52	4.62	.41	4.48	.55	4.14	.64	4.40	.46	มากที่สุด
	มีญาติรับราชการ	4.20	.59	4.32	.55	4.89	.52	4.08	.67	4.26	.50	มากที่สุด

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีบิดาหรือมารดาข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.60 รองลงมาได้แก่ บิดาและมารดาข้าราชการ เท่ากับ 4.38 และไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีบิดาหรือมารดาข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ บิดาและมารดาข้าราชการ เท่ากับ 4.11 และไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา เท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านประวัติการรับราชการในครอบครัว พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่มีญาติรับราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา

ปัจจัยด้านศาสนา		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		ศาสนา	พุทธ	4.25	.57	4.39	.53	4.42	.52	4.09	.67	
	อิสลาม	4.06	.64	4.26	.55	4.31	.55	4.10	.65	4.20	.54	มาก
การร่วมกิจกรรมทางศาสนา	บ่อยครั้ง	4.21	.57	4.43	.52	4.46	.49	4.13	.61	4.33	.48	มากที่สุด
	เกือบทุกกิจกรรม	4.46	.51	4.41	.61	4.46	.49	4.42	.61	4.32	.48	มากที่สุด
	นาน ๆ ครั้ง	4.31	.59	4.31	.42	4.33	.59	3.85	.91	4.19	.53	มาก
	ไม่ร่วมกิจกรรม	4.42	.50	4.13	.46	4.42	.35	3.42	.59	4.05	.27	มาก
	ทุกกิจกรรม	3.93	.63	4.08	.60	4.09	.62	3.92	.58	4.02	.54	มาก

จากตาราง 12 ตัวแปรด้านศาสนา พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาอิสลามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาอิสลามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และ 4.26 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 4.31 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 4.10 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านการร่วมกิจกรรมทางศาสนา พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.33 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามด้วย ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.02 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.46 รองลงมาได้แก่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เท่ากับ 4.42 ตามมาด้วยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง เท่ากับ 4.31, เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้ง เท่ากับ 4.21 และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.43 รองลงมาได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม เท่ากับ 4.41 ตามมาด้วยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง เท่ากับ 4.31, ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เท่ากับ 4.13 และ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.46 รองลงมาได้แก่ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เท่ากับ 4.42 ตามมาด้วยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง เท่ากับ 4.33 และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.42 รองลงมาได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้ง เท่ากับ 4.13 ตามมาด้วยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรม เท่ากับ 3.92, เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง เท่ากับ 3.85 และไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

จากตาราง 13 ตัวแปรด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20-4.39 โดยข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบ ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.39 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบปริญญาโท เท่ากับ 4.28, จบปริญญาตรี เท่ากับ 4.25 และจบปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า เท่ากับ 4.20 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบ ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบปริญญาโท เท่ากับ 4.20, จบปริญญาตรี เท่ากับ 4.19 และจบปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า เท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบ ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.44 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบปริญญาตรี เท่ากับ 4.36, จบปริญญาโท เท่ากับ 4.35 และจบปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า เท่ากับ 4.21 ตามลำดับ



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา

ปัจจัยด้านการศึกษา		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		ระดับการศึกษา	ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช หรือเทียบเท่า	4.35	.49	4.44	.55	4.46	.48	4.28	.61	
	ปริญญาโท	4.20	.61	4.35	.56	4.37	.57	4.15	.70	4.28	.57	มากที่สุด
	ปริญญาตรี	4.19	.60	4.36	.53	4.40	.53	4.02	.67	4.25	.50	มากที่สุด
	ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	4.08	.79	4.21	.69	4.29	.80	4.17	.76	4.20	.72	มาก
สาขาที่ศึกษา	วิศวกรรมศาสตร์	4.44	.54	4.44	.58	4.48	.51	4.11	.67	4.35	.44	มากที่สุด
	รัฐศาสตร์/รปศ.	4.19	.57	4.40	.49	4.49	.47	4.11	.58	4.31	.46	มากที่สุด
	อุตุนิยมวิทยา	4.37	.48	4.45	.52	4.51	.44	4.38	.57	4.23	.42	มากที่สุด
	วิทยาศาสตร์	4.14	.67	4.32	.55	4.32	.59	3.81	.82	4.15	.61	มาก
	อื่น ๆ	3.95	.56	4.24	.54	4.23	.59	4.00	.61	4.13	.52	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการศึกษา		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		สถาบันการศึกษา	สถาบันอุดมศึกษา	4.37	.48	4.45	.52	4.51	.44	4.38	.57	
	มหาวิทยาลัยชั้นนำ	4.40	.57	4.43	.59	4.38	.58	4.00	.71	4.29	.52	มากที่สุด
	มสธ.	4.09	.57	4.31	.51	4.41	.52	4.04	.65	4.23	.51	มากที่สุด
	อื่น ๆ	4.07	.61	4.29	.54	4.41	.47	4.02	.60	4.22	.46	มากที่สุด
	ม.รามคำแหง	4.10	.66	4.38	.52	4.24	.71	4.00	.82	4.19	.63	มาก

มิตินี้ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบ ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.46 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบปริญญาตรี เท่ากับ 4.40, จบปริญญาโท เท่ากับ 4.37 และจบปวส./ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า เท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

มิตินี้ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษา ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.28 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า เท่ากับ 4.17, จบปริญญาโท เท่ากับ 4.15 และจบปริญญาตรี เท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านสาขาที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13-4.35 โดยข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบวิศวกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบรัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ เท่ากับ 4.31, จบอุตุนิยมวิทยา เท่ากับ 4.23, จบวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 4.15 และจบสาขาอื่น ๆ เท่ากับ 4.13 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิตินี้ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบวิศวกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.44 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบอุตุนิยมวิทยา เท่ากับ 4.37, จบรัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ เท่ากับ 4.19, จบวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 4.14 และจบสาขาอื่น ๆ เท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

มิตินี้ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบอุตุนิยมวิทยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบวิศวกรรมศาสตร์ เท่ากับ 4.44, จบรัฐศาสตร์/รัฐประศาสน- ศาสตร์ เท่ากับ 4.40, จบวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 4.32 และจบสาขาอื่น ๆ เท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

มิตินี้ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบ อุตุนิยมวิทยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.51 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ จบรัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ เท่ากับ 4.49, จบวิศวกรรมศาสตร์ เท่ากับ 4.48, จบวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 4.32 และจบสาขาอื่น ๆ เท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

มิตินี้ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบอุตุนิยมวิทยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.38 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบรัฐศาสตร์/รัฐ ประศาสนศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.11, จบสาขาอื่น ๆ เท่ากับ 4.00 และจบวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตัวแปรด้านสถาบันการศึกษา พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19-4.43 โดยข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.43 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เท่ากับ 4.29, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เท่ากับ 4.23, จบการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ เท่ากับ 4.22 และจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เท่ากับ 4.19 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.40 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยา เท่ากับ 4.37, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เท่ากับ 4.10, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เท่ากับ 4.09 และจบการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ เท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เท่ากับ 4.43, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เท่ากับ 4.38, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เท่ากับ 4.31 และจบการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ เท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.51 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและสถาบันอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.41, จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เท่ากับ 4.38, และจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.38 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เท่ากับ 4.04, จบการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ เท่ากับ 4.02 และจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำและมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันออก	4.29	.54	4.47	.47	4.50	.46	4.19	.57	
	ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันตก	4.13	.63	4.24	.60	4.28	.60	3.95	.77	4.15	.57	มาก
ส่วน/ฝ่าย/สถานี	ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ออก	4.33	.52	4.50	.47	4.50	.44	4.14	.56	4.37	.41	มากที่สุด
	สถานีในศูนย์ฯ ออก	4.23	.56	4.42	.47	4.50	.49	4.26	.57	4.37	.43	มากที่สุด
	สถานีในศูนย์ฯ ตก	4.25	.56	4.44	.47	4.42	.56	4.13	.73	4.32	.52	มากที่สุด
	ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ตก	4.06	.66	4.12	.65	4.20	.61	3.84	.78	4.05	.59	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน		มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
		ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	4.11	.75	4.67	.38	4.56	.57	3.97	.64	
	เจ้าหน้าที่งานอตุณียมาฯ	4.18	.58	4.36	.53	4.41	.53	4.18	.63	4.30	.51	มากที่สุด
	นักอตุณียมหาวิทยาลัย	4.36	.56	4.42	.55	4.41	.55	4.01	.75	4.29	.49	มากที่สุด
	นายช่างไฟฟ้า	4.08	.46	4.04	.55	4.27	.45	3.73	.51	4.02	.41	มาก
ระดับ	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร	4.39	.54	4.45	.51	4.49	.47	4.14	.67	4.36	.44	มากที่สุด
	ชำนาญงาน/ชำนาญการ	4.10	.58	4.33	.54	4.37	.53	4.08	.66	4.24	.51	มากที่สุด
	อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	4.19	.60	4.30	.62	4.32	.67	3.96	.68	4.19	.60	มาก
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.35	.55	4.40	.53	4.41	.54	4.17	.74	4.33	.49	มากที่สุด
	มากกว่า 26 ปีขึ้นไป	4.11	.75	4.67	.38	4.56	.57	3.97	.64	4.36	.48	มากที่สุด
	16-26 ปี	4.10	.58	4.42	.50	4.49	.41	4.26	.51	4.35	.45	มากที่สุด
	5-15 ปี	4.18	.64	4.32	.55	4.33	.56	3.91	.65	4.19	.52	มาก

จากตาราง 14 ตัวแปรหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์  
 อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่งตะวันออกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่ง  
 ตะวันตกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
 4.15 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการที่  
 ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่งตะวันออกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย  
 เท่ากับ 4.29 ส่วนข้าราชการศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่ง  
 ตะวันตกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการที่  
 ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่งตะวันออกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย  
 เท่ากับ 4.47 ส่วนข้าราชการศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาลัยใต้ฝั่ง  
 ตะวันตกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยา  
 ภาควใต้ฝั่งตะวันออกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนข้าราชการ  
 ศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันตกมีระดับความคิดเห็นอยู่  
 ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่ง  
 ตะวันออกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานใน  
 ศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันตกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95  
 ตามลำดับ

ตัวแปรส่วน/ฝ่าย/สถานี พบว่า ข้าราชการศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้มีระดับความ  
 คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้าราชการที่  
 ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่าย/สถานีในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน โดยมี  
 ค่าเท่ากับ 4.37 ตามด้วย ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันตก  
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันตก  
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการที่  
 ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.33  
 รองลงมาได้แก่ สถานีในศูนย์อุดุณิยมหาวิทยาภาควใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.25 ตามมาด้วยสถานีในศูนย์

อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออก เท่ากับ 4.23 และส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.50 รองลงมาได้แก่ สถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.44 ตามมาด้วยสถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออก เท่ากับ 4.42 และส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่าย/สถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 4.50 รองลงมาได้แก่ สถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.42 และส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

มติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.26 รองลงมาได้แก่ ส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออก เท่ากับ 4.14 ตามมาด้วยสถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 4.13 และส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันตก เท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ตัวแปรตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามมาด้วย ตำแหน่งนักอุตสาหกรรมวิทยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมติ ได้แก่

มติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักอุตสาหกรรมวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามมาด้วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

มติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.67 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักอุตสาหกรรมวิทยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามมาด้วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

มติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.56 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่ง



เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา และนักอุตสาหกรรมวิทยา โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.18 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักอุตสาหกรรมวิทยา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามมาด้วย เจ้าพนักงานธุรการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตัวแปรระดับ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.39 รองลงมาได้แก่ ระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.49 รองลงมาได้แก่ ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.14 รองลงมาได้แก่ ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตัวแปรอายุราชการ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ที่อายุราชการ 16-26 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาได้แก่

อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามมาด้วยอายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และอายุราชการ 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่อายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาได้แก่ อายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามมาด้วยอายุราชการ 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และอายุราชการ 16-26 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่อายุราชการ 16-26 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.42 รองลงมาได้แก่ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามมาด้วยอายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และอายุราชการ 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่อายุราชการ 16-26 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.49 รองลงมาได้แก่ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามมาด้วยอายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และอายุราชการ 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

มิติที่ 4 ความเสียสละ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่อายุราชการ 16-26 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.26 รองลงมาได้แก่ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามมาด้วยอายุราชการมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอายุราชการ 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงานกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัย	มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	
	t/F	P	t/F	P	t/F	P	t/F	P	t/F	P
	<b>ปัจจัยทางประชากรศาสตร์</b>									
- เพศ	1.15	.25	0.69	.49	0.52	.61	-1.01	.29	0.15	.88
- อายุ	2.08	.11	0.20	.90	0.05	.99	0.19	.90	0.03	.99
- สถานภาพสมรส	0.44	.65	0.69	.51	0.26	.77	0.78	.46	0.03	.96
- ภูมิลำเนา	1.18	.32	0.96	.44	1.49	.21	1.05	.39	1.01	.37
- รายได้	0.90	.44	0.68	.57	0.55	.65	1.11	.35	0.82	.49
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>										
- อาชีพของบุพการี	4.10	.02*	2.44	.09	1.87	.16	2.37	.10	2.79	.05*
- ประวัติการรับราชการในครอบครัว	-1.06	.29	-2.67	.01 **	-0.77	.45	-0.40	.69	-1.37	.17
<b>ปัจจัยด้านศาสนา</b>										
- ศาสนา	1.33	.19	0.98	.33	0.82	.42	-0.05	.96	0.75	.46
- การร่วมกิจกรรมทางศาสนา	1.84	.13	1.79	.13	1.80	.13	2.97	.02*	2.07	.09

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัย	มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ		มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม		มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		มิติที่ 4 ความเสียสละ		แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	
	t/F	P	t/F	P	t/F	P	t/F	P	t/F	P
	<b>ปัจจัยด้านการศึกษา</b>									
- ระดับการศึกษา	0.73	.53	0.29	.83	0.18	.91	1.28	.29	0.62	.60
- สาขาที่ศึกษา	3.35	.01**	0.77	.55	1.53	.20	2.77	.03*	2.08	.08
- สถาบันการศึกษา	2.46	.05*	0.54	.70	0.60	.67	1.87	.12	1.05	.38
<b>ปัจจัยด้านงาน</b>										
- หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	-1.79	.09	1.00	.33	0.97	.35	0.12	.91	0.39	.70
- ส่วน/ฝ่าย/สถานี	1.54	.21	3.78	.01**	2.68	.05*	2.67	.05*	3.56	.02*
- ตำแหน่ง	1.07	.36	1.77	.16	0.34	.80	1.54	.21	0.80	.50
- ระดับ	4.02	.02*	1.01	.37	1.02	.36	0.51	.60	1.33	.27
- อายุราชการ	1.23	.30	0.25	.86	0.44	.73	1.85	.14	0.75	.52

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมและในแต่ละมิติ จำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า อาชีพของบุพการีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า อาชีพของบุพการีมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 16 และ 17

เมื่อทำเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม จำแนกตามการประวัติการรับราชการในครอบครัว พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการศูนย์อุตุฯมหาวิทยาลัยที่มีญาติสนิท นอกเหนือจากบิดาและมารดา รับราชการมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนร่วมน้อยกว่าข้าราชการที่ไม่มีญาติสนิทรับราชการ

**ตาราง 16** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว-อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่

อาชีพของบุพการี	$\bar{x}$	รับราชการทั้งบิดาและมารดา	บิดาหรือมารดา รับราชการ	ไม่ได้รับราชการทั้ง บิดาและมารดา
		4.29	4.50	4.23
รับราชการทั้งบิดาและมารดา	4.29	-	-0.21	0.06
บิดาหรือมารดา รับราชการ	4.50		-	0.27*
ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและ มารดา	4.23			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว-อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุฯมหาวิทยาลัยภาคใต้ที่มีบิดาหรือมารดา  
รับราชการมีแรงจูงใจ

ในการบริการสาธารณะในภาพรวมมากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุวิทยภาคใต้ที่ทั้งบิดาและมารดาไม่ได้รับราชการ

**ตาราง 17** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว-อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่

อาชีพของบุพการี	$\bar{x}$	รับราชการทั้งบิดาและมารดา	บิดาหรือมารดา รับราชการ	ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและมารดา
		4.43	4.38	4.12
รับราชการทั้งบิดาและมารดา	4.43	-	0.05	0.31*
บิดาหรือมารดา รับราชการ	4.38		-	0.26
ไม่ได้รับราชการทั้งบิดาและ มารดา	4.12			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว-อาชีพของบุพการีเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุวิทยภาคใต้ที่มีบิดาและมารดาได้รับราชการทั้งคู่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุวิทยภาคใต้ที่ทั้งบิดาและมารดาไม่ได้รับราชการ

#### 4.3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมและในแต่ละมิติ จำแนกตามปัจจัยทางศาสนา พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า การร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 ความเสียสละมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 18

**ตาราง 18** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา-การร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นรายคู่

การร่วมกิจกรรมทางศาสนา	$\bar{X}$	ทุกกิจกรรม	เกือบทุกกิจกรรม	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ร่วมกิจกรรม
		3.92	4.42	4.13	3.85	3.41
ทุกกิจกรรม	3.92	-	-0.49*	-0.21	0.07	0.51
เกือบทุกกิจกรรม	4.42		-	0.29	0.57*	1.01*
บ่อยครั้ง	4.13			-	0.28	0.72*
นาน ๆ ครั้ง	3.85				-	0.44
ไม่เข้าร่วมกิจกรรม	3.42					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านศาสนา-การร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 น้อยกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม

คู่ที่ 2 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างนาน ๆ ครั้ง

คู่ที่ 3 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

คู่ที่ 4 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

#### 4.3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมและในแต่ละมิติ จำแนกตามปัจจัยทางการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า สาขาที่ศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ มิติที่ 4 ความเสียสละ และสถาบันการศึกษามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 19, 20 และ 21

**ตาราง 19** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่

สาขาที่ศึกษา	$\bar{x}$	อุดมศึกษา	วิศวกรรมศาสตร์	รัฐศาสตร์/ รปศ.	วิทยาศาสตร์	อื่น ๆ
		4.37	4.44	4.19	4.14	3.95
อุดมศึกษา	4.37	-	-0.07	0.18	0.23	0.42*
วิศวกรรมศาสตร์	4.44		-	0.25	0.30	0.49*
รัฐศาสตร์/รปศ.	4.19			-	0.05	0.24
วิทยาศาสตร์	4.14				-	0.19
อื่น ๆ	3.95					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอุดมศึกษามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ



คู่ที่ 2 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ

ตาราง 20 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่

สาขาที่ศึกษา	$\bar{x}$	อุตุนิยมวิทยา	วิศวกรรมศาสตร์	รัฐศาสตร์/ รปศ.	วิทยาศาสตร์	อื่น ๆ
		4.38	4.11	4.11	3.81	4.00
อุตุนิยมวิทยา	4.38	-	0.27	0.27	0.57*	0.38*
วิศวกรรมศาสตร์	4.11		-	0.00	0.30	0.12
รัฐศาสตร์/รปศ.	4.11			-	0.30	0.12
วิทยาศาสตร์	3.81				-	-0.19
อื่น ๆ	4.00					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สาขาที่ศึกษาเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอุตุนิยมวิทยามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์

คู่ที่ 2 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอุตุนิยมวิทยามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ

**ตาราง 21** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สถาบันการศึกษาเป็นรายคู่

สถาบันการศึกษา	$\bar{x}$	มหาวิทยาลัย ชั้นนำ	รามคำแหง	มสธ.	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา	อื่น ๆ
		4.40	4.10	4.09	4.37	4.07
มหาวิทยาลัยชั้นนำ	4.40	-	0.30	0.31*	0.03	0.33*
ม.รามคำแหง	4.10		-	0.01	-0.27	0.03
มสธ.	4.09			-	-0.28	0.02
สถาบันอุตุนิยมวิทยา	4.37				-	0.30*
อื่น ๆ	4.07					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา-สถาบันการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คู่ที่ 2 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

คู่ที่ 3 ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

#### 4.3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามปัจจัยด้านงาน

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมและในแต่ละมิติ จำแนกตามปัจจัยด้านงาน พบว่า ส่วน/ฝ่าย/สถานีที่แตกต่างกันค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ส่วน/ฝ่าย/สถานีที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยแรงงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมิติที่ 4 ความเสียสละมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .05 ตามลำดับ ส่วนระดับที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยแรงงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 22, 23, 24, 25 และ 26

**ตาราง 22** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่

ส่วน/ฝ่าย/สถานี	$\bar{X}$	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ออก	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ตก	สถานีใน ศูนย์ฯ ออก	สถานีใน ศูนย์ฯ ตก
		4.37	4.05	4.37	4.32
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ออก	4.37	-	0.32*	0.00	0.05
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ตก	4.05		-	-0.32*	-0.27*
สถานีในศูนย์ฯ ออก	4.37			-	0.05
สถานีในศูนย์ฯ ตก	4.32				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า แรงงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีแรงงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมมากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันตก

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันตกมีแรงงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมน้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันออก

คู่ที่ 3 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันตกมีแรงงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมน้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุตสาหกรรมวิทยุภาคใต้ฝั่งตะวันตก

**ตาราง 23** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานี่เป็นรายคู่

ส่วน/ฝ่าย/สถานี่	$\bar{X}$	ส่วน/ฝ่ายใน		สถานี่ใน	
		ศูนย์ฯ ออก	ศูนย์ฯ ตก	ศูนย์ฯ ออก	ศูนย์ฯ ตก
		4.50	4.12	4.42	4.44
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ออก	4.50	-	0.38*	0.08	0.06
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ตก	4.12		-	-0.30*	-0.32*
สถานี่ในศูนย์ฯ ออก	4.42			-	-0.02
สถานี่ในศูนย์ฯ ตก	4.44				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานี่เป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันตก

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันตกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 น้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานี่ในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันออก

คู่ที่ 3 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันตกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 น้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานี่ในศูนย์อุตุฯในภูมิภาคใต้ฝั่งตะวันตก

**ตาราง 24** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่

ส่วน/ฝ่าย/สถานี	$\bar{X}$	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ออก	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ตก	สถานีใน ศูนย์ฯ ออก	สถานีใน ศูนย์ฯ ตก
		4.50	4.20	4.50	4.42
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ออก	4.50	-	0.30*	0.00	0.08
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ตก	4.20		-	-0.30*	-0.22
สถานีในศูนย์ฯ ออก	4.50			-	0.08
สถานีในศูนย์ฯ ตก	4.42				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุวิทยามาตรฐานได้ฝั่งตะวันออกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 3 มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุวิทยามาตรฐานได้ฝั่งตะวันตก

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุวิทยามาตรฐานได้ฝั่งตะวันตกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 3 น้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุตุวิทยามาตรฐานได้ฝั่งตะวันออก

**ตาราง 25** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่ 4 ความเสียสละจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่

ส่วน/ฝ่าย/สถานี	$\bar{X}$	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ออก	ส่วน/ฝ่ายใน ศูนย์ฯ ตก	สถานีใน ศูนย์ฯ ออก	สถานีใน ศูนย์ฯ ตก
		4.14	3.84	4.26	4.13
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ออก	4.14	-	0.30*	-0.12	0.01
ส่วน/ฝ่ายในศูนย์ฯ ตก	3.84		-	-0.42*	-0.29
สถานีในศูนย์ฯ ออก	4.26			-	0.13
สถานีในศูนย์ฯ ตก	4.13				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 ความเสียสละ จำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ส่วน/ฝ่าย/สถานีเป็นรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4 น้อยกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก

**ตาราง 26** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ระดับเป็นรายคู่

ระดับ	$\bar{x}$	ปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน/ ชำนาญการ	อาวุโส/ ชำนาญการพิเศษ
		4.39	4.10	4.19
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	4.39	-	0.29*	0.20
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	4.10		-	-0.09
อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	4.19			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะจำแนกตามปัจจัยด้านงาน-ระดับเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 1 มากกว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านงานกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้จำนวน 138 คน แบ่งเป็นข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกจำนวน 82 คน และข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตกจำนวน 56 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified random sampling) จากการกำหนดสัดส่วน โดยข้าราชการตามศูนย์อุตุนิยมวิทยาที่สังกัด 2 ศูนย์ จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละศูนย์อุตุนิยมวิทยา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละศูนย์ฯ การเก็บตัวอย่างได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) เท่ากับ ร้อยละ 100 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.930 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.912

ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63 อายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 33.3 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 87.0 เป็นคนโสด ร้อยละ 47.8 แต่งงานแล้ว ร้อยละ 48.6 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ ร้อยละ 74.6 รายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ร้อยละ 39.1 ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 สาขาที่ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้จบมากที่สุด ได้แก่ อุตุนิยมวิทยา ร้อยละ 22.5 โดยจบจากสถาบันการศึกษาชั้นนำ ร้อยละ 24.6 ด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่ายในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก ร้อยละ 32.6 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานคือ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ร้อยละ 61.6 ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ร้อยละ 47.8 โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 31.2

ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ พบว่า ข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 4.28, S.D.

= 0.50) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 4.41, S.D. = 0.53) ตามมาด้วยมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.54) และมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.58) โดยมีมิติที่ 4 ความเสียสละ (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.66) เป็นมิติที่ข้าราชการศูนย์ อุดุณยมหาวิทยาลัยได้มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า

- 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปีมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่าง กันมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยข้าราชการที่มี ภูมิลำเนามาจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะสูงกว่าภาคอื่น ๆ ส่วนข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงที่สุด
- 2) ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ข้าราชการที่มีบิดาหรือมารดารับราชการมีแรงจูงใจ ในการบริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่ทั้งบิดาและมารดาไม่รับราชการ หรือไม่รับราชการทั้งคู่ ส่วนข้าราชการที่มีญาติสนิท(ไม่รวมบิดา-มารดา) รับราชการจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่ำกว่าข้าราชการที่ไม่มีญาติ สนิทรับราชการ
- 3) ปัจจัยด้านศาสนา พบว่า ข้าราชการที่นับถือศาสนาพุทธมีแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลาม ส่วนข้าราชการที่เข้า ร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรมและบ่อยครั้งมีแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะสูงที่สุด
- 4) ปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่จบ ป.อุดุณยมหาวิทยาลัย/ปวช.หรือ เทียบเท่ามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงที่สุด โดยสาขาที่มีแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะสูงที่สุด ได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ ส่วนสถาบันอุดุณยวิทยา ที่ผลิตข้าราชการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงที่สุด
- 5) ปัจจัยด้านงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่าย และสถานีในศูนย์ อุดุณยมหาวิทยาลัยได้ฝั่งตะวันออกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วน/ฝ่าย และสถานีในศูนย์อุดุณยมหาวิทยาลัยได้ฝั่ง ตะวันตก โดยตำแหน่งเจ้าพนักงานอุดุณยมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งที่มีแรงจูงใจใน



การบริการสาธารณสุขที่สูงที่สุด ด้านระดับพบว่าข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/  
ปฏิบัติการณ์มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขสูงกว่าระดับอื่น และพนักงานที่มี  
อายุราชการ 16-26 ปีจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขที่สูงที่สุด

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการบริการ  
สาธารณสุข พบว่า

- 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2) ปัจจัยด้านครอบครัวที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรอาชีพบุพการีกับแรงจูงใจ  
ในการบริการสาธารณสุขในภาพรวมและในมิติที่ 1 ส่วนตัวแปรประวัติการรับ  
ราชการในครอบครัวต่างกันจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในมิติที่ 2
- 3) ปัจจัยด้านศาสนาที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรการร่วมกิจกรรมทางศาสนากับ  
มิติที่ 2
- 4) ปัจจัยด้านการศึกษาที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรสาขาที่ศึกษากับมิติที่ 4 และตัว  
แปรสถาบันการศึกษากับมิติที่ 1 ส่วนตัวแปรสาขาที่ศึกษากับแรงจูงใจในการ  
บริการสาธารณสุขมิติที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 5) ปัจจัยด้านงานที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 ในตัวแปรส่วน/ฝ่าย/สถานีกับแรงจูงใจในการ  
บริการสาธารณสุขในภาพรวม มิติที่ 3 และมิติที่ 4 และตัวแปรระดับกับมิติที่ 1  
ส่วนตัวแปรส่วน/ฝ่าย/สถานีกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณสุขมิติที่ 2  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน แสดงเห็นว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และรายได้ที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกันซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของคาเมลเลอร์รี (Camilleri, 2007), แวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2011), ซัยแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) และการศึกษาของวิภาวรรณ ตระกูลสันติรัตน์, และธนากร มุลพงศ์ (2557) ซึ่งได้ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแล้วได้ผลการศึกษาคือปัจจัยทางประชากรศาสตร์ส่งผลให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยคาเมลเลอร์รี (Camilleri, 2007) และซัยแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) พบว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยจะทำหน้าที่โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนมากกว่าส่วนตัว ตรงกันข้ามกับซัยแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) และวิภาวรรณ ตระกูลสันติรัตน์, และธนากร มุลพงศ์ (2557) ที่พบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการจะเพิ่มตามอายุที่เพิ่มขึ้น

จากการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของเพอร์รี่ (Perry, 1997) และแวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2007) ที่พบว่าการกล่อมเกลากจากครอบครัวในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือมารดาได้รับราชการจะทำให้บุตรเกิดความต้องการที่จะรับราชการเหมือนบิดามารดา และมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากกว่าข้าราชการคนอื่น โดยผลการวิจัยนั้นสะท้อนให้เห็นว่าหากข้าราชการมีบิดาหรือมารดาได้รับราชการจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากกว่าข้าราชการที่บิดามารดาไม่ได้รับราชการทั้งในภาพรวมและในรายมิติโดยเฉพาะมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ข้าราชการได้เห็นบิดามารดาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือการทำงาน โดยอาจจะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นมาตั้งแต่ก่อนรับราชการ จึงทำให้ข้าราชการคุ้นเคยกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย สาธารณะ รวมถึงการที่บิดามารดาเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต และการได้สังเกตพฤติกรรมพ่อแม่ในขณะที่ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้และจดจำที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจบริการสาธารณะ ทำให้ข้าราชการมีความต้องการที่จะเป็นข้าราชการและต้องการจะปฏิบัติราชการให้ได้ดีไม่แพ้กับบิดามารดา ตรงข้ามกับตัวแปรประวัติการรับราชการในครอบครัวที่จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ไม่มีญาติสนิทรับราชการ (ไม่รวมบิดามารดา) จะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าข้าราชการที่มีญาติสนิทรับราชการ ซึ่งอาจเกิดจากข้าราชการที่ไม่มีญาติรับราชการจะต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่น

มากกว่า โดยเฉพาะในหน่วยราชการที่มีการเปิดรับสมัครเฉพาะไม่ได้อยู่ในวงกว้างมากนัก จึงจะเข้ามา  
รับราชการได้ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นรู้สึกมุ่งมั่นและมีตั้งใจในการทำงานที่มากกว่า ส่งผลให้มีแรง  
แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 2 ที่สูงมากกว่า

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านศาสนา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างศาสนาพุทธและ  
อิสลาม และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำจะมี  
แรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาสอดคล้องกับผล  
การศึกษาเพอร์รี่ (Perry, 1997) และไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) ที่พบว่าบุคคลที่มีความศรัทธาใน  
ศาสนา เชื่อมมั่นในพระเจ้าอย่างมากและมักเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำจะสัมพันธ์กับระดับ  
แรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดี โดยการศึกษาในครั้งนี้พบว่ามิชชั่นพบที่น่าสนใจประการหนึ่ง คือ  
ข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมกลับมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในมิติที่ 4  
ความเสียสละน้อยกว่ากลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลวิจัยดังกล่าว  
อาจเกิดขึ้นจากการที่ข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมมักจะให้ความสำคัญทุกม  
หะเวลาส่วนตัวและเวลาราชการกับการร่วมกิจกรรมทางศาสนามากกว่าอย่างอื่น ๆ ส่งผลขาดความ  
เสียสละตนเพื่อประโยชน์ของราชการและประชาชนไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่สนใจการร่วมกิจกรรม  
ทางศาสนา

ปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า ข้าราชการซึ่งจบการศึกษาในสาขาอุตุนิยมหาวิทยาลัยและ  
วิศวกรรมศาสตร์มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดีกว่าสาขาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ  
วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์, และธนากร มูลพงศ์ (2557) ที่พบว่าสาขาที่นักศึกษาเรียนมีผลต่อ  
แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของนักศึกษา โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการที่จบสาขา  
อุตุนิยมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน (ก.พ.) เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตุนิยมหาวิทยาลัยของกรมอุตุนิยวิทยา  
โดยเฉพาะ ซึ่งผู้ที่เข้าศึกษาต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะรับราชการในกรมอุตุนิยวิทยา จึงต้อง  
เตรียมพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน ต้องเห็นแก่ประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ นอกจากนี้การ  
เรียนการสอนที่จัดขึ้นจากข้าราชการกรมอุตุนิยวิทยาที่มีประสบการณ์ ต้องผ่านการเรียนรู้ทั้งทฤษฎี  
และปฏิบัติ ทำให้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนมากกว่าข้าราชการที่บรรจุในตำแหน่งอื่น  
ทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่ 4  
คือ ความเสียสละ ส่วนข้าราชการที่จบสาขาวิศวกรรมศาสตร์เป็นสาขาที่มีแรงจูงใจในการบริการ  
สาธารณะสูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มที่จบการศึกษาในสาขาอื่น ๆ เช่น ศิลปะศาสตร์ เศรษฐศาสตร์  
นิติศาสตร์ เป็นต้น แต่ไม่ได้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแตกต่างกับกลุ่มที่จบสาขาวิทยาศาสตร์  
ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง

นักอุดมศึกษา ผลการศึกษาที่ว่าข้าราชการที่จบสาขาอุดมศึกษาแรงแรงใจในการบริการสาธารณะสูงที่สุดโดยสูงกว่ากลุ่มที่จบสาขาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มที่จบอื่น ๆ นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า เจ้าพนักงานอุดมศึกษามีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่านักอุดมศึกษา โดยข้อสรุปนี้จะค้านกันกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงานที่พบว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติราชการไม่ได้มีผลทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยคาดว่าความขัดกันของข้อสรุปดังกล่าวมาจากมีเจ้าพนักงานอุดมศึกษาจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือโท ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ทำให้เปรียบเทียบความแตกต่างในเรื่องของตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการบริการในการสาธารณะจึงไม่พบความแตกต่างกัน

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังพบว่าสถาบันการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการด้วย กล่าวคือข้าราชการที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงติดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำของไทย อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นต้น จะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่จบจากมหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของเพอร์รี่ (Perry, 1997) ที่ให้เหตุผลว่าผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำส่วนใหญ่จะถูกหล่อหลอมมาด้วยกฎ ระเบียบวินัย ข้อบังคับ ข้อกำหนดที่แน่นอนและเข้มงวด รวมถึงขั้นตอนการรับเข้าศึกษาที่มีการคัดกรองให้ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพ จึงส่งผลให้ข้าราชการกลุ่มนี้จะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีระเบียบและคุณภาพสูง จึงส่งผลให้ข้าราชการกลุ่มนี้ก็มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับที่สูง

ส่วนสุดท้ายผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านงานกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแล้ว พบข้อค้นพบที่น่าสนใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายคน เช่น ลี (Li, 2008), แวนเดอนาเบล (Vandenabeele, 2009), ริทซ์ (Ritz, 2009), บรูเออร์ และเซลเด็น (Brewer & Selden, 2000) และคิม (Kim, 2005) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีบทบาทต่อผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของข้าราชการ ประสิทธิภาพขององค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร โดยหากข้าราชการในหน่วยงานใดมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดีจะมีผลทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการดีขึ้น ตลอดจนส่งผลให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้น (นันทิขจรกิตติยา, 2555) โดยจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันตกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งการวิเคราะห์ภาพรวมและรายมิติ ซึ่งผลการวิจัยก็

เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์อุตุนิยมวิทยาทั้งสอง โดยที่ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออกมีผลการปฏิบัติงานประจำปีสูงกว่าศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก (กรมอุตุนิยมวิทยา, 2560) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ข้าราชการที่อยู่ในช่วงเริ่มการปฏิบัติงานคือปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการจะมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่าผู้ที่ทำงานมานานหรือมีระดับงานที่สูงกว่า ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของไซแอมเซอร์ (Syamsir, 2014) ซึ่งให้เหตุผลของข้อค้นพบดังกล่าวว่าเกิดจากการที่ข้าราชการที่เพิ่งบรรจุมาจะยังมีอุดมการณ์สูงยังไม่ถูกครอบงำหรือหล่อหลอมจากระบบราชการ ทำให้ยังคงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำประโยชน์แก่ประชาชนเป็นสำคัญ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ที่มีปัจจัยด้านต่าง ๆ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่แตกต่างกัน ประกอบกับการศึกษาที่ผ่านมาทำให้ทราบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่งผลที่ดีต่อทัศนคติ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่สูง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงาน และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงาน

จากการผลศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่จบการศึกษาสูงสุดในสาขาอุตุนิยมวิทยาจากสถาบันอุตุนิยมวิทยา หรือจบมหาวิทยาลัยชั้นนำมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดี ประกอบผลการศึกษาที่พบว่าข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 26 ปี มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ดังนั้น แนวทางหนึ่งในการที่จะทำได้ข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดี ได้แก่

- 1) ผู้บริหารระดับกรมฯ /ศูนย์ฯ ควรมียุทธศาสตร์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยกำหนดให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นหนึ่งในพันธกิจของหน่วยงาน ผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และมีหนังสือเวียนทราบให้กับทุกส่วนราชการทราบ
- 2) ผู้บริหารระดับกรมฯ /ศูนย์ฯ ควรกำหนดให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมฯ ในทุกกระบวนการ ตัวอย่างเช่น

2.1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) ควรกำหนดให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นหนึ่งใน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร และมีการวัดสมรรถนะแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ นอกจากนี้ควรใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เช่น กำหนดช่วงอายุในการรับสมัครนักเรียนอุตุนิยมหาวิทยาลัยให้ต่ำกว่าเดิม

2.2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควรส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มแรงจูงใจในการบริการสาธารณะผ่านการอบรม อบรมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ เหมาะสมกับแต่ละบุคคลด้วยการ กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ตัวอย่างเช่น

- ข้าราชการที่จบการศึกษาในสาขาอื่น ๆ ข้าราชการที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และข้าราชการในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ควรมีแผนเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ โดยการให้ข้าราชการเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/นโยบายต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

- ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (อายุราชการมากกว่า 16 ปี) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่ำเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี) ที่เป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงกว่า โดยการร่วมกัน กำหนดแผนงาน โครงการจะมีผลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการที่มีที่มีประสบการณ์สูงมีแรงกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อยจะได้เรียนรู้ เพิ่มเติม ประสบการณ์ทำงานเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

- ข้าราชการกลุ่มที่ทำกิจกรรมทางศาสนาทุกกิจกรรมจนละเอียด ขาดความเสถียรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้าราชการที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มิติที่ 4 ความเสถียรต่ำกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ อย่างชัดเจน จึงควรพัฒนาแรงจูงใจในการบริการ

สาธารณะด้วยการให้ข้าราชการเหล่านี้เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพบปะกับประชาชน เช่น พบปะเครือข่ายอุดมศึกษา ซึ่งการได้พบปะกับประชาชนที่ใช้และได้ประโยชน์ข้อมูลอุดมศึกษาจะทำให้ข้าราชการเหล่านั้นเห็นความสำคัญของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

2.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ควรกำหนดให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ต้องสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการบริการสาธารณะ เพื่อให้ข้าราชการให้ความสำคัญและก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการสาธารณะในระดับบุคคล

- 3) ผู้บริหารระดับกรมฯ / ศูนย์ฯ ควรจัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนระหว่างข้าราชการศูนย์/ส่วน/ฝ่าย/สถานีต่าง ๆ โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสม คือ จะต้องเหมาะสมทั้งด้านปริมาณคือจำนวนคนที่สับเปลี่ยน และคุณภาพคือความสามารถของข้าราชการที่จะสับเปลี่ยนในการที่จะสร้างหรือส่งเสริมแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เพื่อสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในทางที่ดีขึ้น
- 4) ผู้บริหารระดับศูนย์ และ/หรือ ระดับส่วน/ฝ่าย/สถานี ควรกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะโดยการประชุม ชี้แจง แจ้งเวียนให้ทราบตลอดจนเปิดโอกาสให้ข้าราชการในแต่ละระดับเข้ามามีส่วนในการกำหนดแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
- 5) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียนหลักสูตรอุดมศึกษาชั้นต้น และข้าราชการที่เข้าอบรมหลักสูตรอุดมศึกษาชั้นสูง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เช่น ให้ออกงานด้านบริการประชาชน ทำกิจกรรมพบปะประชาชนกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลอุดมศึกษา หรือจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้นักเรียนหลักสูตรอุดมศึกษาชั้นต้น และข้าราชการที่เข้าอบรมหลักสูตรอุดมศึกษาชั้นสูงมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ดีขึ้น

- 6) ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านบุคคลกรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อที่จะพัฒนางานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เน้นวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา อีกทั้งเครื่องมือแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากต่างประเทศ ดังนั้นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

- 1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสนทนากลุ่มหรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ทราบถึงมิติการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
- 2) ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อค้นหาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ตลอดจนผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
- 3) ควรมีการวิจัยโดยขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยอาจศึกษาในภาพรวมของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย หรือศึกษาเปรียบเทียบในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคต่าง ๆ



## บรรณานุกรม

- กรมอุตุนิยมวิทยา. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2560). รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2560. กรุงเทพฯ: กรมอุตุนิยมวิทยา..
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 103 ก. 23-32.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ.
- ฉัตรชนก โดว์ฒนกุล, และฉีริน วาณิชเสณี. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษา: สโมสรโรตารี (ประเทศไทย). *Silpakorn Educational Research Journal*, 8(1), 344-361.
- ทิพรัตน์ วัชระ. (2554). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ.
- นันทิ ขจรกิติยา. (2555). *ตัวแปรเชิงเหตุและผลของแรงจูงใจการบริการสาธารณะของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2549). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- มงคล วิภาตนาวิน. (2556). *ความต้องการของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ลัดดา เพชรโรจน์, สุภมาส อังศ์โชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2550). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์, และธนากร มูลพงศ์. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของนักศึกษาไทย กรณีศึกษานักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี* (รายงานผลการวิจัย). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล*. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- Bangcheng, L. (2009). Evidence of public service motivation of social workers in China. *International Review of Administrative Sciences*, 75(2), 349-366.
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer II, R. L. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public administration review*, 60(3), 254-264.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of public administration research and theory*, 10(4), 685-712.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166.
- Bright, L. (2011). Does public service motivation affect the occupation choices of public employees?. *Public Personnel Management*, 40(1), 11-24.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of public administration research and theory*, 7(4), 499-518.
- Cun, X. (2012). Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior: An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. *Chinese Management Studies*, 6(2), 330-340.
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. (2013). Public service motivation and employee outcomes in the Egyptian public sector: Testing the mediating effect of person-organization fit. *Journal of public administration research and theory*, 25(2), 597-622.
- Katz and Brenda. (1973). *The social psychology of organizations*. New York : Wiley Maslow.

- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 15(2), 245-261.
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International journal of manpower*, 27(8), 722-740.
- Kim, S. (2009). Revising Perry's measurement scale of public service motivation. *The American Review of Public Administration*, 39(2), 149-163.
- Kim, S. (2009). Testing the structure of public service motivation in Korea: A research note. *Journal of public administration research and theory*, 19(4), 839-851.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public administration review*, 70(5), 701-709.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York :McGraw-Hill Book Company.
- Liu, B., Tang, N., & Zhu, X. (2008). Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalizability and instrumentality. *International Journal of Manpower*, 29(8), 684-699.
- Paarlberg, L. E., & Lavigna, B. (2010). Transformational leadership and public service motivation: Driving individual and organizational performance. *Public administration review*, 70(5), 710-718.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 7(2), 181-197.
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 471-488.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.

- Petrovsky, N. (2009). Does public service motivation predict higher public service performance? a research synthesis. In *10th Public Management Research Association Conference, Ohio State University*.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in nursing & health, 30*(4), 459-467.
- Quacquarelli Symonds. (2019). *QS asia university rankings 2019*. Retrieved from <https://www.topuniversities.com>
- Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *The American Review of Public Administration, 16*(4), 288-302.
- Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International review of administrative sciences, 75*(1), 53-78.
- Ritz, A. (2011). Attraction to public policy-making: A qualitative Inquiry into improvements in PSM measurement. *Public Administration, 89*(3), 1128-1147.
- Syamsir, M. (2014). Antecedents for Public Service Motivation of Indonesian Public Servants: A Case Study in Padang, West Sumatera. *Paper presented at the 2014 International Conference on Public Management*.
- Times Higher Education. (2019). *World university rankings 2019*. Retrieved from <https://www.timeshighereducation.com>
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public management review, 9*(4), 545-556.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM-performance relationship. *International review of administrative sciences, 75*(1), 11-34.

- Vandenabeele, W. (2011). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer?. *Review of public personnel administration*, 31(1), 87-107.
- Verma, B.M.. (1986). *The agricultural delivery system in india*. New Dehi: Mittal Publications.
- Wang, In-Jung. (1986). *Delivery of public services in asian countries: Cases in development administration*. Bangkok: Thammasart University.
- Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter?. *Public administration review*, 67(1), 54-64.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person—Organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society*, 40(5), 502-521.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- Zhu, C., & Wu, C. (2016). Public service motivation and organizational performance in Chinese provincial governments. *Chinese Management Studies*, 10(4), 770-786.
- Zhu, C., Wu, C., & Yan, M. (2014). Evidence of public service motivation and job satisfaction of public sector employees in china. *Business and Public Administration Studies*, 8(1), 34-47.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง

### แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อู่ศูนย์นิคมวิทยาภาคใต้

#### เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นสารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในแง่การเพิ่มองค์ความรู้ในการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าผลการวิจัยที่จะนำเสนอจะเป็นผลวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและจะไม่มี การเจาะจงเฉพาะหน่วยงานแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้แบบออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับมีค่าเป็นอย่างยิ่งต่อผลการวิจัย ซึ่งจะมีประโยชน์แก่ทั้งผู้วิจัย และหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจึงหวังว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณที่ท่านได้ กรุณาสละเวลาสำหรับการตอบคำถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชวนพิศ เงินฉลาด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัย



คำชี้แจง กรุณากรอกข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ

ต่ำกว่า 26 ปี

26-35 ปี

36-45 ปี

46 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

#### 4. ภูมิภาคเนาเดิม

ภาคเหนือ

ภาคกลาง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคใต้

ภาคตะวันออก

#### 5. เงินเดือน

ต่ำกว่า 20,001 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,001 บาท ขึ้นไป

## 6. บิดาหรือมารดาของท่านรับราชการใช่หรือไม่

- ใช่ ทั้งบิดาและมารดา
- ใช่ บิดาหรือมารดาได้รับราชการเพียงคนเดียว
- ไม่ใช่ ทั้งบิดาและมารดาของฉันไม่ได้รับราชการ

## 7. ท่านมีญาติสนิทหรือคนในครอบครัว (นอกจากบิดาและมารดา) รับราชการใช่หรือไม่

- ใช่  ไม่ใช่

## 8. ศาสนา

- พุทธ  อิสลาม  อื่นๆ (ระบุ).....

## 9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรือไม่

- ฉันเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ สม่ำเสมอ ทุก ๆ กิจกรรม
- ฉันเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเกือบทุกกิจกรรม
- ฉันเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้งตามแต่สะดวก
- ฉันเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้าง นาน ๆ ครั้ง
- ฉันไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

## 10. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ป.อุตุนิยมวิทยา/ปวช หรือเทียบเท่า  ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรี  ปริญญาโท
- ปริญญาเอก  อื่นๆ (ระบุ)

## 11. สาขาวิชาที่จบ (ในระดับการศึกษาสูงสุด)

- อุตุนิยมวิทยา  วิศวกรรมศาสตร์
- วิทยาศาสตร์  อื่นๆ (ระบุ).....

12. สถาบันการศึกษาที่จบ (ในระดับการศึกษาสูงสุด)

.....

13. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ตอบทั้ง 13.1 และ 13.2)

13.1  ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก

ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก

13.2 ส่วน/ฝ่าย/สถานี.....

14. ตำแหน่งงาน

นักอุตุนิยมวิทยา

เจ้าหน้าที่งานธุรการ

เจ้าหน้าที่งานอุตุนิยมวิทยา

อื่นๆ (ระบุ).....

นายช่างไฟฟ้า

15. ระดับ

ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ

ชำนาญงาน/ชำนาญการ

อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ

อื่นๆ (ระบุ).....

16. อายุราชการ (รวมทุกสายงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา)

ต่ำกว่า 5 ปี

5-15 ปี

16-26 ปี

มากกว่า 26 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

ลำดับ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ</b>						
1	ฉันมีความสนใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน					
2	ฉันให้ความสนใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะของหน่วยงาน					
3	ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้รับบริการ/ชุมชนได้รับประโยชน์จากนโยบายสาธารณะที่ฉันเข้าไปมีส่วนร่วม					
<b>มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม</b>						
4	ฉันไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงาน					
5	ฉันตั้งใจที่จะช่วยเหลือชุมชนที่หน่วยงานของฉันรับผิดชอบ					
6	ฉันมีความคิดว่าหน้าที่บริการเป็นหน้าที่ของฉัน					
7	ฉันให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริการสาธารณะของหน่วยงาน					
8	ฉันอยากให้หน่วยงานทำประโยชน์ให้ชุมชน แม้ว่าฉันจะต้องเหนื่อยมากขึ้น					

ลำดับ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9	ฉันคิดเห็นว่านโยบายสาธารณะของหน่วยงานควรมีการพัฒนาหรือปฏิบัติให้เหมาะกับชุมชน					
<b>มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น</b>						
10	ฉันรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นผู้บริการไม่ได้รับความสะดวกในการมารับบริการในหน่วยงานของฉัน					
11	ฉันมีความคิดว่ากิจกรรมเพื่อสังคมในหน่วยงานจะมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง					
12	ฉันมีความคิดว่างานที่ปฏิบัติในแต่ละวันต้องมีความยืดหยุ่น					
13	ฉันคิดว่าการให้บริการผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ					
14	ฉันยกย่อง นั้บถือ คนที่เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น					
15	ฉันมีความคิดว่าควรให้บริการทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
<b>มิติที่ 4 ความเสียสละ</b>						
16	งานที่ฉันปฏิบัติเป็นงานที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อตนเอง					
17	การให้บริการผู้อื่นทำให้ฉันรู้สึกดีแม้ไม่มีผลตอบแทนก็ตาม					
18	การสร้างความปลอดภัยให้กับชุมชนมีความสำคัญต่อตัวฉันมากกว่าความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว					

ลำดับ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19	ฉันพร้อมที่จะเสียสละเพื่อสิ่งที่ดีในสังคม					
20	ฉันยอมสูญเสียความเป็นส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือคนอื่น					
21	ฉันเชื่อว่าการทำเพื่อส่วนรวมต้องมาก่อนการทำเพื่อตัวเองเสมอ					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

ระหว่างกลุ่มทดลองใช้-ใช้จริง

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะระหว่างกลุ่ม  
ทดลองใช้-ใช้จริง

ตัวแปรแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะ	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อ คะแนนรวม		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ทั้ง ฉบับ	
		ทดลอง	ใช้จริง	ทดลอง	ใช้จริง
มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายสาธารณะ	3	.661 - .731	.479-.613	.824	.735
มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อ ผลประโยชน์ส่วนรวม	6	.227-.775	.471-.786	.790	.868
มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	6	.444-.721	.440-.756	.795	.833
มิติที่ 4 ความเสียสละ	6	.379-.855	.546-.770	.864	.870
<b>แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ</b>				0.912	.936



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวชนนพิศ เงินฉลาด.....

รหัสนักศึกษา 6010521508.....

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต(ฟิสิกส์)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	.....พ.ศ. 2548.....
อุดมศึกษามัธยมศึกษาชั้นสูง รุ่นที่ 15	สถาบันอุดมศึกษา.....	.....พ.ศ. 2549.....

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

.....นักอุดมศึกษาชำนาญการ ส่วนพยากรณ์อากาศ ศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออก.....

## การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

.....เอกสารวิชาการเรื่อง “ดัชนีความร้อนในภาคใต้” เลขที่เอกสาร 551.52-01-2555.  
กรุงเทพฯ: กรมอุดมศึกษา.....