

**ลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**
**Job Characteristics Influencing the Work Motivation of Government Officials
under the Office of National Buddhism**

นนทียา เล้าสกุล
Nantiya Lawsakul

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมมติฐานแบบถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านอิสระในการทำงาน และผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ เพศ อายุ และสถานภาพ และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยลักษณะงานที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยลักษณะงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

This research study, titled " Job characteristic Influencing the work motivation of Governance Officials under the Office of National Buddhism," aimed to: 1. To compare work motivation by personal factors under the National Office of Buddhism; and 2. Study the nature of work Affecting the Work Motivation of Civil Servants under the National Office of Buddhism. Quantitative data were collected using a questionnaire as the sample group, consisting of 280 civil servants under the National Office of Buddhism. Statistics used for data analysis included means, percentages, standard deviations, and multiple regression analysis.

The research results revealed that opinions regarding job characteristics were generally high. Discussing each aspect, opinions were all at a high level, ranked as follows: job importance, skill diversity, job clarity, feedback, and job autonomy. Analysis of opinions regarding work motivation regarding motivational factors showed high opinions overall. Discussing each aspect, opinions were all at a high level, ranked as follows: life success, responsibility, advancement, recognition, and job characteristics. The hypothesis revealed that three personal factors did not affect job motivation: gender, age, and status. Two personal factors did affect job motivation: education level and monthly income. Three job characteristics influenced job motivation: skill diversity, job freedom, and feedback. Two job characteristics did not affect job motivation: job clarity and job importance, with statistical significance at the 0.05 level

Keywords : job characteristics, personal factors, work motivation

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะ ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรอย่างยิ่ง ในอดีต “ข้าราชการ” เคยเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับสูง ทั้งด้านความมั่นคง เกียรติยศ และโอกาสก้าวหน้า แต่ปัจจุบันค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไป หลายคนรู้สึกว่าการราชการไม่มีความท้าทาย ขาดแรงจูงใจ หรือไม่ตอบสนองต่อศักยภาพ ส่งผลให้เกิดการลาออกและการโอนย้ายจำนวนมาก ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของภารกิจรัฐ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมที่มีภารกิจสำคัญในการทำนุบำรุง คุ้มครอง และส่งเสริมพระพุทธศาสนา รวมทั้งประสานงานกับคณะสงฆ์และดำเนินงานด้านศาสนสมบัติ การเผยแผ่ และการพัฒนาพุทธมณฑล บุคลากรของสำนักงานฯ ต้องรับผิดชอบ

งานด้านนโยบาย งานบริหารศาสนสถาน และงานสนับสนุนคณะสงฆ์ ซึ่งต้องการความรู้ ความชำนาญ และความรับผิดชอบสูง

อย่างไรก็ตาม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังคงเผชิญปัญหาการโอนย้ายบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้มีการปรับปรุงระบบการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ตาม ปัญหาดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความต่อเนื่องของภารกิจ และทำให้เกิดต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น สะท้อนว่าปัจจัยด้าน “ลักษณะงาน” อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการในองค์กร

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ว่าลักษณะงาน เช่น ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจและลดความสูญเสียด้านบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร : ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิต การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. ขอบเขตด้านเวลา : สิงหาคม – พฤศจิกายน 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman และ Oldham ซึ่งอธิบายว่าลักษณะงาน 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความรับรู้ความรับผิดชอบ และการรับรู้ผลสำเร็จของงาน เมื่อสภาวะเหล่านี้เกิดขึ้นจะนำไปสู่แรงจูงใจภายในสูง ความพึงพอใจสูง คุณภาพงานดีขึ้น และอัตราการลาออกต่ำลง

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานคือพลังผลักดันจากภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายทฤษฎีได้อธิบายมิติของความต้องการมนุษย์ โดยเฉพาะ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อม ความมั่นคง และค่าตอบแทนปัจจัยแรกจะสร้างแรงจูงใจโดยตรง ส่วนปัจจัยหลังจะช่วยลดความไม่พึงพอใจ

แม้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จะอธิบายแรงจูงใจในการทำงานผ่านปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค่าจูนหรือสุขอนามัย (Hygiene Factors) ควบคู่กัน อย่างไรก็ตาม ในการประยุกต์ใช้กับบริบทของงานวิจัยบางประเภท อาจมีความเหมาะสมในการนำมาใช้เพียงด้านเดียว โดยเฉพาะปัจจัยด้านจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบในงาน การมุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยด้านจูงใจสะท้อนแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจที่แท้จริงและยั่งยืนในการทำงานมิได้เกิดจากเงื่อนไขภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการรับรู้ คุณค่า และความหมายที่บุคคลมีต่องานของตนเอง ปัจจัยจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงบวก มีความทุ่มเท และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ขณะที่ปัจจัยค่าจูนทำหน้าที่เพียงลดความไม่พึงพอใจ หากแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในระดับสูงได้อย่างแท้จริง

3 ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยไทยจำนวนมากสนับสนุนทฤษฎีนี้ เช่น การศึกษาของ ชีตัต ตรีศิริโชติ (2564) พบว่าความสำเร็จและการได้รับการยอมรับมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ขณะที่งานของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) พบว่าปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาระบุอีกว่าองค์กรที่สนับสนุนสวัสดิการบรรยากาศการทำงาน และความมั่นคง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดการลาออก (Gayane Tovmasyan, 2020)

งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว เช่น งานของ Mowday et al. (1982) ที่พบว่าความอิสระ ความหลากหลายทักษะ และปฏิสัมพันธ์ในงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจและผลการทำงาน ขณะที่

Wagner (1992) และ Miner (1992) ซึ่งให้เห็นว่าการทำงานแบบงานให้มีคุณค่าและมีความหมายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดพฤติกรรมเชิงลบในการทำงาน และงานวิจัยร่วมสมัยพบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพัน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจอยู่ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (เช่น ธีทัต ตรีศิริโชติ, 2564; อุทุมพร มะโนคา, 2562) งานวิจัยต่างประเทศยังยืนยันว่าแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลสูงสุดในการสร้างประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และการรักษาพนักงาน (Nabilah Aliyyah, 2021; Hackman & Oldham, 1976) แรงจูงใจเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งมีผลต่อคุณภาพงาน ความทุ่มเท ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับการศึกษานี้ ได้นำกรอบแนวคิดของ Herzberg มาใช้ เนื่องจากอธิบายองค์ประกอบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับบริบทของข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 927 คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) และแบบบอกต่อ โดยให้ความผิดพลาดได้ไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 280 คน ช่วงเวลาเก็บข้อมูลในเดือนสิงหาคม ถึง พฤศจิกายน 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งรูปแบบของแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน คือ 1) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน และ 4) ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับมาตราส่วนของคำตอบที่เป็นความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบความตรงเนื้อหา rays ข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปมาใช้ และนำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูลประชากรที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach, 1907) เท่ากับ 0.967 แสดงว่าแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจออนไลน์ Google Forms โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามไปยังสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ 280 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ อธิบายระดับปัจจัยลักษณะงานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของเบสท์ (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระโดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 280 คนพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ 41 - 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญา และส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

ผลการศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ด้านอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ และด้านอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเฮอริเบิร์ก Herzberg (1959) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังในอาชีพสูงขึ้น รวมถึงโอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปแล้วการศึกษาระดับสูงมักนำไปสู่โอกาสในการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น เป็นแรงผลักดันให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และรายได้เป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่สำคัญมาก เนื่องจากช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตระดับรายได้ที่น่าพอใจส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิราตี พันธุ์จบสิงห์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาแผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จากจำนวน 5 ด้าน พบว่า 3 ด้านมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแอ็กแมนและโอล์ดแมน Hackman&Oldman (1976) ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการใช้ทักษะที่แตกต่างกันในงานทำให้รู้สึกว่างานมีความท้าทายและไม่น่าเบื่อ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองทำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญ รวมถึงข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนช่วยให้ข้าราชการรับรู้ถึงผลงานและความก้าวหน้าของตนเองทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและรู้สึกว่าความพยายามของตนเองมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร มะโนคา (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน ลดปัญหาการลาออกและการโอนย้าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานขององค์กร การแก้ไขปัญหาควรทำอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ตามผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ควรได้รับการปรับปรุงได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ อิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะหลากหลาย พัฒนา Multitasking และความเชี่ยวชาญหลายด้าน เพื่อเพิ่มคุณภาพการทำงานและการแก้ปัญหาได้กว้างขึ้น ในขณะที่เดียวกันควรเพิ่มอิสระในการทำงานภายในกรอบกฎหมายและระเบียบราชการ เพื่อให้บุคลากรใช้ความเชี่ยวชาญได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น และลดข้อจำกัดที่ไม่จำเป็น

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับควรพัฒนาให้เป็นระบบและสร้างสรรค์ เน้นข้อมูลที่ปรับปรุงได้จริง แยกจากการตัดสินคุณค่าของบุคคล และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งข้อมูลเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อพัฒนาตนเองและยกระดับผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรวางนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาได้ยั่งยืน และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มิติความสัมพันธ์แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง พฤติกรรมในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำผลมาประมวลและหาค่าให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม ควรมีการศึกษาทักษะในรูปแบบเชิงคุณภาพ และอาจมีการศึกษาทักษะแยกเป็นรายด้านให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยอื่นๆ ได้ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประชากรกลุ่มงานอื่นที่แตกต่างออกไป อย่างภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจในการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบด้านลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 :

บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.

(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). ทฤษฎีองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธีทัต ตรีศิริโชติ และอุมาพร ฉ่าช่วง. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์
เครือข่ายวิจัยประชาชน ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2564).
- นิตพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญม้น ธนาศุภวัฒน์. (2552). จิตวิทยาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตน.
- ประดิพันธ์ อุปรมย์. (2551). สร้างพลังทีมงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี:
ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภัสสรณ์ ชานาญเวช, จิตติยา นามทอง, และ ปรีดา สุระเสียง. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัย
ประสพการณ์ทางานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทย
แลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ ปรัทศน์
ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน ปี 2564.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
เทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, ปีที่ 10 ฉบับที่
2, 41-49
- พงศ์ หรดาล. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพิณชัย. (2546). ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน. มนุษยศาสตร์สาร,
4(1), 1-12
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- พิเชษฐ ชิมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก
กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุวัตร นิวันติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- วรรณิ ลีมอักษร. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, งานส่งเสริม การผลิต
ตำรา.
- วานิชยาภรณ์. (2543). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ซีรพี ลมและไซเท็กซ์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่
3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ, สุธา สุวรรณภินมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสมศักดิ์
ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เอ. เอส. แอสโซซิ

- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย
สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พรินท์.
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). รายงานประจำปี 2565. สืบค้นจาก
<https://www.onab.go.th/th/content/category/detail/id/482/iid/69956>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2568). ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนา. สืบค้นจาก
<https://www.onab.go.th/th/content/page/index/id/1>.
- สุพานี สังข์ทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและ
เอกชน, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2564, 100-109
- สุพิน รุ่งเรือง. (2564). ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการ
ปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี. การ
ค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิวัฒน์ บุญท่า. (2562). แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา
กรมสรรพากร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อำนาจ ธีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มาเธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง จำกัด
อุทุมพร มะโนคา. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อ
องค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2550). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Beach, D.S. (1970). *Personnel Management People at Work*. New York: McGraw-Hill
Book Company
- Franklin, J. L. (1975). *Power and Commitment: An Empirical Assessment*. Retrieved
- Hackman, & Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading Mass.
- John, L. C. (1996). *Work Design: Creating Jobs and Roles That Promote Individual
Effectiveness*.
- Loudon, D. L., & Della Bitta, A. J. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications*. New
York: McGraw Hill.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of
organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal*
- Mccrackena, R. (1984). *Pythium paroecandrum associated with a root-rot of parsley*. *journal of
Plant Pathology*, 33(4), 603-604.

- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mottaz, C. J. (1987). An Analysis of the relationship between work satisfaction between work satisfaction and organizational commitment journal the Midwest Sociological Society, 28(4), 541-558
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. W. (1982). *Employee – Organizational Linkage : The sychology of Commitment Absenteeism and Turnove*. New York Academic Press. of Applied Psychology, 76(1), 127–133.
- Plunkett, R.W. (1995). *Supervision: Diversity and Teams in the Workplace*. 8th ed. New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology : Research and practice*. New York: John Wiley & son, Inc.
- Wagner, J. A. (1992). Individualism-collectivism and free riding: A study of main and moderator effects'. Paper presented at the 1992 Academy of Management Meetings. LasVegas: NV.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.