

แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

นายวิรัตน์ เหมือนเพชร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Motivation Relating to Efficiency of Officials Performance of the National
Anti - Corruption Commission Provincial Office
in the Upper Northeastern Region**

Mr. Wirat Muanpech

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
ประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ชื่อและนามสกุล นายวิรัตน์ เหมือนเพชร


แขนงวิชา บริหารธุรกิจ


สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผู้ศึกษา นายวิรัตน์ เหมือนเพชร **รหัสนักศึกษา** 2583005398 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ประชากรเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 175 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกระจายสุ่ม โดยวิธีชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาประชากรข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (3) ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แรงจูงใจภายในและภายนอกของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Independent Study title: Motivation Relating to Efficiency of Officials Performance of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the Upper Northeastern Region

Author: Mr. Wirat Muanpech, **ID:** 2583005398; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

This study aims (1) To study the level of motivation. (2) To study the level of performance, 3) To study the level on the Motivation of officials. (4) To study propose ways to promote efficiency in the work of officials of National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the Northeastern Region.

The population was 175 of Officials of National Anti-Corruption Commission Provincial in the Northeastern Region. Sampled by the sampling method of Taro Yamane. By allowing 5 percent discrepancy, 122 samples were used and random sampling was used. By the way the landscape layer. ating scale questionnaire with the reliability of Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that: (1) The motivation level of officials of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the upper Northeastern Region was high. (2) The performance level of officials of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the upper Northeastern Region was high. (3) Officials of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the upper Northeastern Region. There are different personality factors in age. There are different motives. Statistically significant at the 0.05 level. (4) Internal and external motivation of officials of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the upper Northeastern Region. There is a positive relationship with performance the average level was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Motivation, Performance, Officials, Office of the National Anti-Corruption Commission Provincial Office in the Upper Northeastern Region

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำ และติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมและความรู้ในการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดอุดรธานี (ประวิตร บุตรศรี) ผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดสกลนคร (ประจักษ์ สุภาวรรณ) และรักษาราชการผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดบึงกาฬ (จันทิรา พัฒนาการสิตานนท์) ที่ได้กรุณาสละ เวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้า อิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

วิรัตน์ เหมือนเพชร

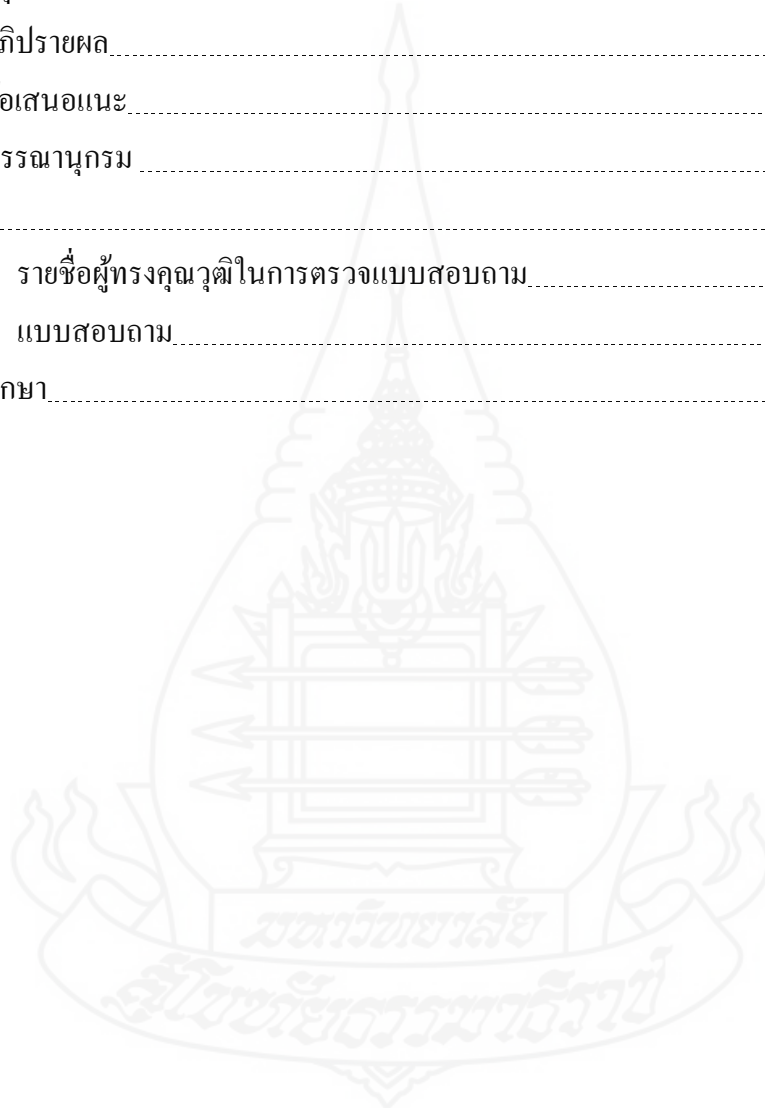
มีนาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการศึกษา.....	69
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	81
ข แบบสอบถาม.....	83
ประวัติผู้ศึกษา.....	92



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการ.....	19
ตารางที่ 2.2 ทฤษฎีการแรงจูงใจของของเฮิร์ซเบิร์ก.....	23
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.....	52
ตารางที่ 4.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.....	53
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามเพศ.....	55
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	56
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

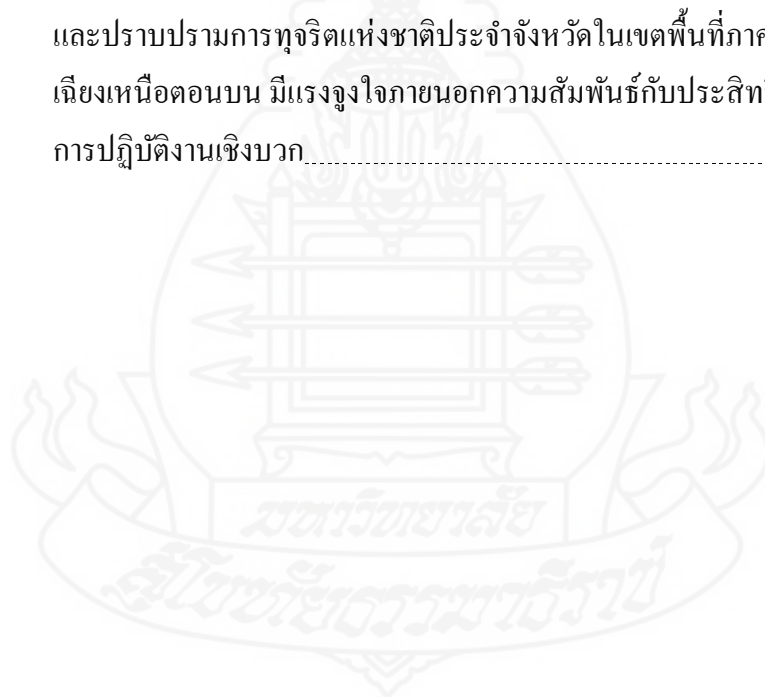
หน้า

ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร.....	57
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ).....	57
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	58
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม.....	59
ตารางที่ 4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม.....	60
ตารางที่ 4.13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง.....	61
ตารางที่ 4.14	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูง.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	64
ตารางที่ 4.16	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงบวก.....	65
ตารางที่ 4.17	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจภายนอกความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงบวก.....	67



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น การจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง

การจูงใจ เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดันได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อ และการลงโทษ ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมดั่งความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้บริหารนำไปใช้กับบุคลากรของตน การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถนำไป ใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะในแต่ละวันบุคคลต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพ การช่วยเหลือบุคคลอื่น และการนำบุคคลต่าง ๆ ไปสู่จุดหมายของตัวบุคคลเอง การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ก็ควรจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนตามความเหมาะสม ความสามารถที่จะจูงใจให้ตัวเราเอง และบุคคลอื่น จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในด้านงาน และความพึงพอใจในชีวิต ที่เราจะสามารถปรับปรุงผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจูงใจจะเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีเงื่อนไขขบเขต ดังนั้น จึงสมควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเอง

ไปพร้อม ๆ กันไปด้วย เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ (กันสร แสงศรีจันทร์, 2550: 1-2)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นองค์กรอิสระ จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และได้จัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดขึ้น เพื่อสนับสนุนภารกิจงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ครบ 76 จังหวัด ในปี 2556 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ประจำจังหวัดต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร อาทิเช่น นโยบายการบริหารงาน ภารกิจงาน การเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร อาทิเช่น สถานการณ์การเมืองภายในประเทศ และด้วยบทบาทหน้าที่งานที่มีข้อจำกัดทั้งทางด้านข้อกฎหมายและการวางตัวทางสังคม ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานหลายด้าน อาทิเช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ การวางตัวในสังคม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการที่เหมาะสม อันส่งผลต่อแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะได้นำไปเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2.4 เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ในในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

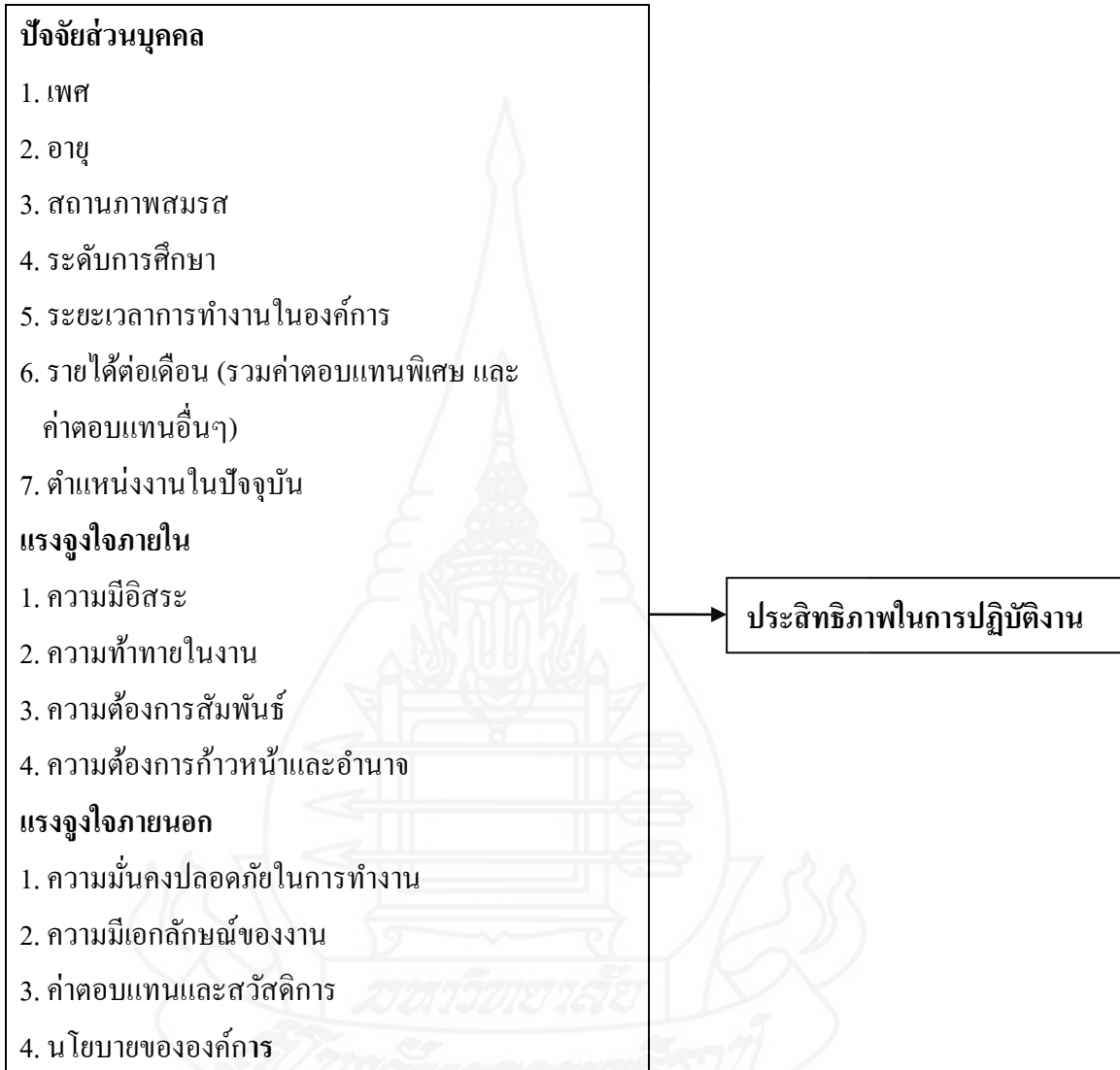
2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน



3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

4.1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

4.2 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับสูง

4.3 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.4 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.5 แรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด จำนวน 175 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม ข้าราชการประเภทวิชาการ และข้าราชการประเภททั่วไป คำนวณจากสูตรสำเร็จรูปของยามานะ (Taro Yamane (1973)) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 122 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2) **แรงจูงใจภายใน** ได้แก่ ความมีอิสระ ความท้าทายในงาน ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

3) **แรงจูงใจภายนอก** ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายขององค์กร

5.2.2 **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2561

6. **คำนิยามศัพท์เฉพาะ**

6.1 **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การดำเนินงานในองค์กรที่แสดงถึง ผลงานที่มีคุณภาพ มีวิธีการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาวะแวดล้อมทางการดำเนินงาน ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่มากขึ้น ต้นทุนลดลง และมีคุณภาพที่สูงขึ้น

6.2 **แรงจูงใจภายใน** หมายถึง พลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการ มีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดี ต่อการปฏิบัติงานหากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ ได้แก่ ความมีอิสระ ความท้าทาย ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

6.3 **ความมีอิสระ** หมายถึง ความต้องการรับผิดชอบการทำงาน โดยไม่มีเงื่อนไขมากนัก และต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตกฎเกณฑ์ขององค์กร สามารถรับผิดชอบการทำงานได้ด้วยตนเองสูง สามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ต้องการบรรยากาศการทำงานที่ไม่ต้องขึ้นตรงต่อใครมากนัก สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

6.4 **ความท้าทายในงาน** หมายถึง ความสามารถภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงการมีความสามารถและความรับผิดชอบสูง ชอบที่จะได้รับการมอบหมายงานที่เกินความรับผิดชอบของตนเอง

และชอบงานในลักษณะที่ท้าทายความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีความคาดหวัง และตั้งใจสูง รวมทั้งเป็นความต้องการในสิ่งที่ได้มายากหรือจะต้องทำในสิ่งที่ทำให้สำเร็จยากกว่าปกติ

6.5 ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการและคาดหวังในเรื่องของปฏิสัมพันธ์ ที่ได้จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม ความต้องการนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์กร

6.6 ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ หมายถึง ความคาดหวังในเรื่องของความก้าวหน้าและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโอกาสพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางด้านความก้าวหน้า และ ความมีอำนาจในหน้าที่การงาน ต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น

6.7 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลที่เกิดจากการคาดหวัง สิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล และเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และ ทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งความคาดหวังดังกล่าว ได้แก่ ความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และ นโยบายขององค์กร

6.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานและความรู้สึกที่รับรู้ได้ถึงความมั่นใจ และความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และ จิตใจในขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความรู้สึกมั่นคงเมื่อได้ร่วมงานในองค์กร

6.9 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษ คือ สามารถ รับผิดชอบงาน ได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จมีผลงานชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถหมุนเปลี่ยนงานกันได้โดยไม่มีอุปสรรคติดขัดในการปฏิบัติงาน

6.10 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง ผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อการยังชีพและยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตน ที่องค์กรได้จัดให้พนักงาน มีความ ยุติธรรมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และพนักงานรับรู้ได้ว่าสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม อย่างพอเพียงและไม่เดือดร้อน และองค์กรให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้อยู่เสมอ

6.11 นโยบายขององค์กร หมายถึง องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และ เหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและรับรู้ได้ในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

6.12 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แห่งชาติ ที่ประกอบด้วย ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม ข้าราชการประเภทวิชาการ และ ข้าราชการประเภททั่วไป

6.14 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หมายถึง องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เรียกว่า

“คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ” มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นหน่วยราชการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการดำเนินการอื่นๆ อันประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ส่วนกลาง) 1 แห่ง สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำภาค จำนวน 9 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด รวม 76 แห่งทั่วประเทศ

6.15 เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ภาค 4) จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

7.3 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7.4 เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบ
การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ให้มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการอธิบายแนวคิดถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ แสคแมน แอนด์ โอลแฮม ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องมียู่ในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน จากทฤษฎีและกรอบแนวคิดของงานวิจัยสามารถอธิบายรายละเอียด และเนื้อหางานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

1.1 ประวัติสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของประเทศไทยมีมาแต่อดีต นับตั้งแต่สมัยสุโขทัย สมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี สมัยกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงยุคปัจจุบัน โดยจุดเริ่มต้นของยุคปัจจุบัน ได้เริ่มจากการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คือ กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการ พ.ศ. 2471 พระราชบัญญัติคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 พระราชกฤษฎีกาวิธีพิจารณาลงโทษข้าราชการและพนักงานเทศบาลผู้กระทำความผิดหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ พ.ศ. 2490 พระราชบัญญัติเรื่องราร้องทุกข์ พ.ศ. 2492 ต่อมาในปี พ.ศ. 2494 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติราชการตามมติประชาชน (ก.ป.ช.) เพื่อรับเรื่องราว

ร้องทุกข์และพัฒนามาเป็นกรมตรวจราชการแผ่นดินในปี พ.ศ. 2496 แต่ได้ถูกยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2503 และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับภาษีอากร (ก.ต.ภ.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร และรายได้ของรัฐ พ.ศ. 2503

ภายหลังการปฏิวัติเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2514 ได้มีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดินใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนโดยรวมงานของ ก.ต.ภ. คณะกรรมการเรื่องราวร้องทุกข์และงานของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีเข้าด้วยกันแล้วจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการตรวจการปฏิบัติราชการ (ก.ต.ป.) ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 314 ลงวันที่ และติดตามผล 13 ธันวาคม 2515 มีหน้าที่ตรวจและติดตามการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบ แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตยครั้งยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ของบรรดานิสิตนักศึกษา นักเรียนและประชาชนหลากหลายอาชีพ ในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 ซึ่งแม้ภาพเปลือกนอกรอจมองเห็นเป็นเรื่องการเรียกร้องทวงคืนรัฐธรรมนูญการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่ในเบื้องลึกเป็นสิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธ ได้ว่า ปัญหาการทุจริตในวงราชการ ในกลุ่มผู้มีอำนาจทางการเมืองได้เป็นตัวกระตุ้นอย่างสำคัญต่อการทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงในครั้งนั้นลุกลามไปทั่ว เพราะเมื่อมีสัญญาณบ่งบอกว่าอำนาจจลาจลได้หวนกลับมาเป็นของปวงชนชาวไทยเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตยเริ่มเบาบางลงประชาชนได้โอกาสเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง เป็นผลให้สำนักงาน ก.ต.ป. ต้องถูกยุบเลิกไป เมื่อนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาและดำเนินการตามคำเรียกร้องดังกล่าว ความประการนี้มีปรากฏตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ 113/2517 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2517 ว่า “ด้วยปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการ ตรงมาที่นายกรัฐมนตรีและสำนักนายกรัฐมนตรีมากราย และมีการกล่าวอ้างว่ามีการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอยู่เสมอ ซึ่งบางกรณีเกี่ยวข้องกับข้าราชการหลายกระทรวง ทบวง กรม หรือรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลนี้จึงมีเจตจำนงอยู่ว่า จะต้องป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการให้หมดสิ้นไปหรืออย่างน้อยก็ให้บรรเทาเบาบางลง”

จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความใน ข้อ 9(6) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ แต่ไม่ทันได้เริ่มดำเนินการ นายสัญญา ธรรมศักดิ์ได้ลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเสียก่อน หลังจากนั้นเมื่อได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีอีกครั้ง ก็ได้ปรับปรุงคณะกรรมการ ป.ป.ป. ใหม่ และเริ่มดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2517 หลังจากนั้นไม่นาน

ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในวงราชการ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2515 (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2518 จัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ป. ตั้งที่สำนักงานนายกรัฐมนตรีขึ้น

เมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมี กำหนดองค์กรอิสระขึ้นรวม 8 องค์กร หนึ่งในจำนวนนั้นได้มีองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เรียกว่าคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นหน่วยธุรการ ที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลการงบประมาณ และการดำเนินการอื่น

ต่อมาในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 (ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542) เป็นผลให้สำนักงาน ป.ป.ป. ได้ถูกยุบเลิกไป และได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ป.ป.ช.” ขึ้น

ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งยังคงบัญญัติ ให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และให้มีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่เคยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บางประการ ที่สำคัญคือให้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองรวมอยู่ด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ

ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งได้ประกาศและมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2554 จึงได้ปรับปรุงกลไก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกเหนือไปจากที่ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 หลายประการ ได้แก่

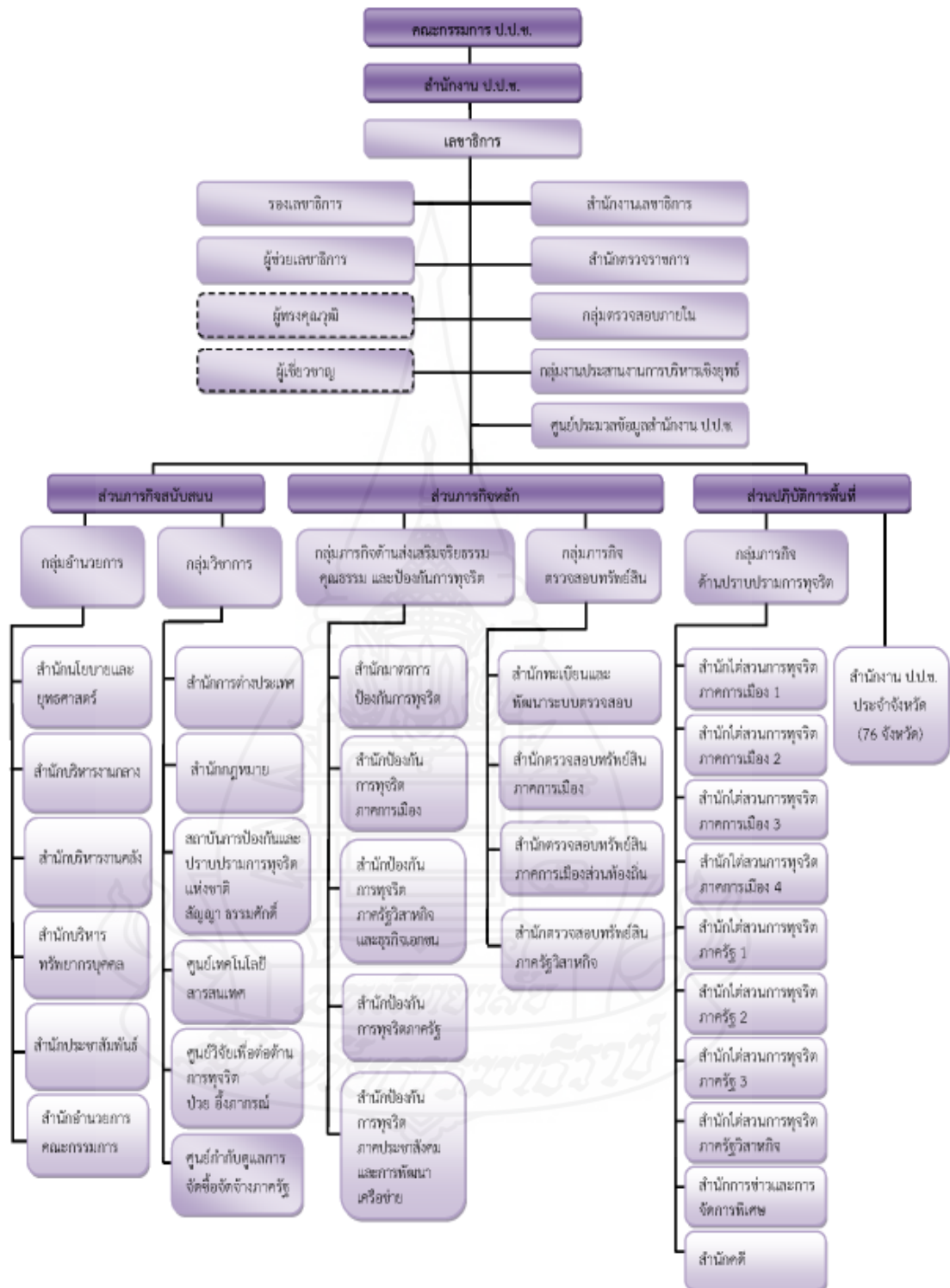
1. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น การคุ้มครองพยาน หรือผู้ให้ถ้อยคำ การจัดให้มีเงินสินบน รางวัลตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใด กับผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแส หรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการทุจริต การยกย่องและคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต การกันผู้กล่าวหาและบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นพยาน การให้หน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน รวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริง และกระบวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้เกิดความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การจัดตั้งกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด เพื่อสรรหาคณบดี มีคุณธรรม จริยธรรมในแต่ละจังหวัดเพื่อดำเนินงานต่อต้านการทุจริต โดยกฎหมายกำหนดให้เริ่มมีกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด หลังวันประกาศใช้กฎหมาย ป.ป.ช. ฉบับใหม่แล้ว 2 ปี ในกรณีนี้เอง ได้มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดครบทั้ง 76 จังหวัดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในพื้นที่ ดังนี้

- 1) สร้างเครือข่ายร่วมกับประชาชนและทุกภาคส่วนในการสร้างเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้ตระหนักถึงพิษภัยการทุจริตรวมทั้งเสริมสร้างค่านิยมให้สังคมมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) รับเรื่องร้องเรียนกรณีกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยาน หลักฐานเสนอคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณา
- 3) รับแบบแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้มีหน้าที่ขึ้นแบบแล้วดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความมีอยู่จริง และความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สิน และหนี้สินตามแบบดังกล่าว พร้อมเอกสารประกอบ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณา
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีหน่วยราชการของคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ การแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและวุฒิสภา สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ



1.3 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงานปริมาณงาน โดยองค์การต้องรองรับ และสนับสนุนแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของข้าราชการ เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ เมื่อข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความสุข และมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งถ้าองค์การมีแรงจูงใจใน ระดับที่สูงเสมอ ข้าราชการก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจมีความอดทน และมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น สิ่งที่องค์การควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้ ข้าราชการมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วง ด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และอีกประการ หนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเอง จะนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นองค์กร อิศระมีภารกิจด้านป้องกันการทุจริต ด้านตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน และด้านปราบปรามการ ทุจริต ซึ่งองค์การ ได้มีการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งจาก วิทยากรภายในและภายนอก ทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งนี้ต้องกระตุ้นผลักดันให้ข้าราชการ มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่การปฏิบัติงานขององค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมาย

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการ

ของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

ฮัคชิน สกีและบัชแมน (Huczynski and Buchman, 1991: 64) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง กระบวนการ ตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายในอันที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ

โมเวน (Mowen, 1995: 191) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

เซอร์โต (Certo, 2000: 360) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Pinder (1998) (อ้างถึงใน ชูชัย สมिति ไกร, 2554: 274) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

มณฑล รอยตระกูล (2546: 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดันที่จะชักจูงให้สรรพากรพื้นที่สาขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่จะป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจ และนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน เช่น รายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน (Intrinsic) ได้แก่ ความมุ่งหวัง ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ

ศิริพร จันทศรี (2550: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย หรือ สิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคล ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550: 269) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา

ไพลิน นาพันธ์ (2550: 28) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันที่จะกระทำหรือไม่กระทำและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลกับ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเห็นได้ชัด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูง จะมีความเต็มใจและตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของประชาชนผู้มารับบริการ

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550: 142) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ผลของความต้องการภายในของตัวบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงาน เรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชฌาย์ หาระมี (2553: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น จากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเอง

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554: 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจ ที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขา มากขึ้นด้วย

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจจึงหมายถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความต้องการจากภายในของส่วนบุคคล ที่แสดงออกมาสู่ภายนอก เมื่อได้รับแรงกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจุดประสงค์ที่องค์การหรือตนเองต้องการ แต่แรงจูงใจไม่ได้กล่าวถึงเพียงมุมมองเดียวแต่ยังครอบคลุมถึงการแสดงออกที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการหรือการขาดของตนเอง ผนวกกับแรงขับภายในร่างกาย โดยมีความปรารถนาเป็นเป้าหมายหรือตัวกำหนดที่จะตอบสนองความต้องการ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับว่าผลแห่งความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่ตนต้องการหรือไม่ หากใช่ก็จะแสดงออกและทุ่มเทถึงความสามารถของคนที่มิอยู่เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น คงไม่สามารถเลือกใช้ทฤษฎีใดได้เพียงทฤษฎีเดียวในการอธิบายความหมายของแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพราะข้าราชการแต่ละคนมีความซับซ้อน และละเอียดอ่อนในทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความหวังต่าง ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในการทำงานที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และกัน (ศิริพร จันทศรี, 2550: 11) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดังทฤษฎีต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีการจูงใจ ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลมีดังนี้ (Hick, 1967 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548: 117)

1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็น สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (Greenbern and Baron, 2003: 193)

1) ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

2) ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่ ความต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับชั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการ

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	แรงจูงใจ
1. ความต้องการทางกาย	- อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศ การขับถ่าย	- ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย	- ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	- เงินสงเคราะห์ ความมั่นคง ของงาน เงื่อนไขของหน่วยงาน ในการรักษาความปลอดภัย การประกันภัย ประกันชีวิต
3. ความต้องการความเป็น เจ้าของและความรัก	- กลุ่มพวกพ้องครอบครัว มีส่วนร่วมในสังคม ความรัก การเอาใจใส่	- สัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ไม่ตรีจิต ของผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับ	- สถานะในสังคม การยก ย่องชมเชย	- ตำแหน่งงาน การยอมรับจาก สังคม ผลสัมฤทธิ์ในงาน โล่รางวัล คำชมเชย การได้เป็นพนักงานดีเด่น
5. ความต้องการความสำเร็จ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน	- ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิด สร้างสรรค์	- กิจกรรมฝึกอบรม งานที่ท้าทาย งานที่ตัดสินใจเองได้ งาน ที่รับผิดชอบเอง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	แรงจูงใจ
6. ความต้องการทางสุนทรีย์	- ความละเอียดอ่อนในจิตใจ ความงาม ความดี ความสุข ทางใจ	- งานที่นำไปสู่สิ่งสร้างสรรค์ และพัฒนาทางสังคม
7. ความต้องการความสำเร็จและความสมบูรณ์แบบในชีวิต	- สัมฤทธิ์ผลในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง คุณธรรม ค่านิยมส่วนตน	- งานเพื่องาน งานเพื่อความดีในตัว ของมันเอง

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับชั้นนำไปสู่การทำงาน เพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ แม้บางขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกันอยู่บ้าง แต่ก็พอจะมองเห็นความแตกต่างในรายละเอียดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นที่ 5-7 ซึ่งเดิมมาสโลว์ ไม่แยกจากกันจัดเป็นชั้นที่ 5 ด้วยกันทั้งหมด ต่อมาจึงแบ่งให้ละเอียดออกไป ดังนั้นในชั้นที่ 5-7 ดังกล่าว จึงอาจรวมเป็นขั้นตอนเดียวกันได้ (กัลยา ยศคำลือ, 2553: 35) ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียด ได้ดังนี้

1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้นความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่จะทำให้การทำงานของร่างกายอยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี ดังนั้นในองค์กรธุรกิจควรจะตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้หลายลักษณะ เช่น การจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือนเพื่อพนักงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดหาให้มีบ้านพักอาศัย หรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ มีรถรับส่งในการมาปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาลหรือให้เบิกค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง การมีสถานที่ออกกำลังกาย และนันทนาการ

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตราย และไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ในองค์กรธุรกิจนั้นความต้องการขั้นนี้จะสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน และสิ่งที่ได้รับหลังจากการเกษียณอายุ ดังนั้นความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำ

สำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต มีการประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้างหรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจึงควรสนองความต้องการดังกล่าวให้แก่พนักงานแต่ละคนด้วย

3) ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social of Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่คุณรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นของคุณ สิ่งสำคัญก็คือบุคคลต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น ดังนั้นองค์กรธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน ต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

4) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

(1) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Respect from Others) ได้แก่ ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าคุณเป็นคนสำคัญ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

(2) ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง (Self Respect) ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้

(3) ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง และเป็นการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงด้วย เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์กรธุรกิจควรสนองความต้องการในระดับนี้ โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลายๆ ลักษณะ กำหนดเกณฑ์ และวิธีการในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่างๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้หมด กล่าวคือ บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการทางสรีระได้ประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการความมั่นคง และปลอดภัยได้ประมาณ 70 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของได้ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือได้ประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ และมีความสามารถตอบสนองความต้องการตระหนักรู้ในตนเองได้ประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ (บุญมั่ง ธนาศุภวัฒน์ : 2553 อ้างถึงใน Dubrin, 1992: 55)

อย่างไรก็ตามจากการที่กล่าวว่า ความต้องการอย่างหนึ่งจะต้องได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเกิดขึ้นมานั้นก็ไม่ใช่หลักเกณฑ์ที่ตายตัวเสมอไป ความต้องการบางอย่างอาจจะได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนแล้วอาจก่อให้เกิดความต้องการอื่นๆ ขึ้นมาได้ และในบางกรณีความต้องการของบุคคลก็มักจะเกิดขึ้นซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมกันได้นั้นคือ ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดไป แต่ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีชื่อเรียกทฤษฎีของเขาหลายชื่อด้วยกัน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation-Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากผลการวิจัยซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก และคณะได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกพอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับการทำงานของวิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 กว่าคน ในเมืองพิทสเบิร์ก (Pittsberg) ประเทศสหรัฐอเมริกา

จากผลการศึกษาดังกล่าวได้ข้อสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานนั้นไม่ได้หมายความว่าเขาต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงาน โดยไม่คิดจะลาออกจากงานหรือนัดหยุดงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ (บุญมั่ง ธนาศุภวัฒน์, 2553: 197 อ้างถึงใน พูนศิริ วัจนะภูมิ, 2547: 151-152) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมี 2 ประเภท คือ

1) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ (Costley and Todd, 1991: 184)

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

- (3) ลักษณะของงาน (Work itself)
- (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- (5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจ โดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ (Costley and Todd, 1991: 184)

- (1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- (2) นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- (3) เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน
- (4) สภาพการณ์ของการทำงาน (Working Condition)
- (5) การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา (Supervision)
- (6) ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก สามารถแสดง ได้ดังตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)
<input type="checkbox"/> ความสำเร็จในงาน	<input type="checkbox"/> นโยบายขององค์กร
<input type="checkbox"/> ได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย	<input type="checkbox"/> วิธีการนิเทศ
<input type="checkbox"/> ลักษณะงานที่ทำ	<input type="checkbox"/> เงินเดือนและสวัสดิการ
<input type="checkbox"/> ได้รับความมอบหมายความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/> สภาพการทำงาน
<input type="checkbox"/> ความก้าวหน้าในงาน	<input type="checkbox"/> สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความต้องการของบุคคลขึ้นมาโดยมีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลส่วนมากแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าสัญชาตญาณและยังถูกกระตุ้นให้ปรากฏออกมาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้เหมาะสม เช่น พนักงานที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในระดับสูงมากก็จะแสดงความต้องการนี้ออกมาได้ก็ต่อ เมื่อได้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับเขาด้วยการมอบหมายงาน

ที่ทำให้ความสามารถให้ทำ トラบใดที่ความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเรียกความต้องการนั้นว่า เป็นความต้องการที่ซ่อนเร้น (บุญม่น ธนาสุภวัฒน์, 2553: 200 อ้างถึงใน อรุณรัชธรรม, 2545: 128)

เมอร์เรย์ ได้แบ่งองค์ประกอบของความต้องการเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านคุณภาพ (Qualitative) หรือทิศทาง (Direction) หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุและกำหนดวัตถุประสงค์นั้น

2) องค์ประกอบด้านปริมาณ (Quality) หรือความเข้ม (Intensity) หมายถึง ความเข้มของความต้องการ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

ความต้องการตามทฤษฎีนี้จึงเป็นพลังจูงใจบุคคลโดยมีทั้งทิศทาง และความเข้ม ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับชั้นความต้องการเหมือน ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์ สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และมีความต้องการด้านอื่น ๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์กรมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ความต้องการนั้น ได้แก่ (บุญม่น ธนาสุภวัฒน์, 2553: 201 อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ์, 2533: 147-149)

1) ความต้องการสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธี ดังนี้

(1) สอนให้บุคคลรู้จักคิด พุด และทำเหมือนกับเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

(2) กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบ และเป็นจริงได้

(3) ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

(4) สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคน เรียนรู้ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่น ๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ มีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็น ดังนี้

(1) มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

(2) มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

(3) มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น

3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

(1) ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

(2) สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

(3) ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบคายมากมาย

4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

(1) เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง

(3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการประสานงาน

2.2.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ของแฮกแมน แอนด์ โอลแฮม (Job Characteristics Model)

Hackman and Oldham (1967) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ คุณลักษณะของงานดังกล่าวมี 5 ประการ คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) หมายถึง งานนั้นมีกิจกรรมที่หลากหลายและจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถหลายด้าน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกันก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความหลากหลายของทักษะ

2) เอกลักษณะของงาน (task identity) หมายถึง งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ หากบุคคลได้ทำงานหนึ่งๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณะของงานได้

3) ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

4) ความมีอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจของบุคคลในการวางแผน การกำหนดกระบวนการ และวิธีการทำงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงคามมีอิสระ

5) การได้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หมายถึง ระดับการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลและความคืบหน้าของงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้บุคคลรับรู้ถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการนี้จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดภาวะทางจิตวิทยา 3 แบบ ดังต่อไปนี้

1) ความรู้สึกว่างานมีความหมาย (experienced meaningfulness of work) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน

2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (experienced responsibility for work outcomes) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีความอิสระ

3) ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงาน (knowledge of results of work activities) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีระดับการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน ขาดงานน้อย และการลาออกต่ำ อย่างไรก็ตาม ผลที่มีต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะมีได้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคน เนื่องจากแต่ละคนจะมี “ความต้องการงอกงามเติบโต (growth need strength)” แตกต่างกัน ความต้องการงอกงามเติบโตเป็นความปรารถนาที่จะเติมเต็มความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีของ Maslow ดังนั้น บุคคลที่มีความต้องการงอกงามเติบโตสูงก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น หากงานนั้นมีคุณลักษณะ 5 ประการ ดังกล่าวในทางตรงกันข้ามคุณลักษณะทั้งห้าจะไม่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลที่มีความต้องการงอกงามเติบโตต่ำ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกกันไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมาย

หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่า การปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่าความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน (สมยศ นาวิกาน, 2555: ออนไลน์) ดังนี้

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Perterson & Plowman อ้างถึงใน กทาวุธ พรหมายน, 2545 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้างหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางธุรกิจที่จะถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและลดต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) และวิธีการ (method) ในการผลิต

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คาลาเลียง, 2544: 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ ดังนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545: 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัยประกอบอีกซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะเป็นการนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กัน ไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานสามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548: 16) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การที่พนักงานของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และทำให้ลูกค้าของธนาคารมีความพึงพอใจ โดยดูจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพและปริมาณ การให้บริการ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

เรวัตร์ พิศเกาะ และ นางเยาว์ ผลดี (2549: 38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี เสนุกุล และ พันัสพงศ์ อวรณ์เจริญ (2551: 15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการทำงานอย่างราบรื่นครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลัง และทรัพยากรคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551: 283) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิต (productivity) หรือผลการดำเนินงานขององค์กร (Organization performance) ที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมาย ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น หมายถึง ผลผลิตจากการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างน้อยที่สุด สูญเสียเวลาน้อย และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผวนวเข้ากับกรณีวิธีการดำเนินงานที่ดี ซึ่งวัดผลงานได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (สมยศ นาวิกาน, 2555: ออนไลน์) คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ดังนั้น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกจึงมีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

3.3 การสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการประยุกต์ตัวแปรในการศึกษารั้งนี้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator Hygiene Theory) ทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest

Needs Theory) และทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ของแอสคแมน แอนด์ โอลแฮม (Job Characteristics Model) ซึ่งสามารถสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ 8 ด้าน โดยสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ความต้องการมีอิสระ
2. ความต้องการท้าทาย
3. ความต้องการสัมพันธ์
4. ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
4. นโยบายขององค์กร

ทั้งนี้ สามารถอธิบายรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ได้ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการมีอิสระ

ในการปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ หากองค์กรได้มอบความเป็นอิสระให้พนักงานผู้นั้นในขณะที่ปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกได้ว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปเกี่ยวกับความมีอิสระดังนี้ ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานโดยได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนงานนั้นสำเร็จจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ความเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพสูง สามารถ

ควบคุมจังหวะการทำงานได้ด้วยตัวเองเป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้การมอบหมายงานดังกล่าวจะเกิดผลดีก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความรู้ความสามารถอย่างเต็มเปี่ยมในขณะที่ปฏิบัติงาน ดังทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์ ที่ได้กล่าวถึง ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

- (1) ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก
- (2) สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้
- (3) ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบหยาบมากมาย

2) ความต้องการท้าทาย

การดำเนินงานใดๆ นอกจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานมีความท้าทายในงาน ควบคู่ไปกับความสามารถในทุก ๆ ด้านแล้วจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนางานใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปเกี่ยวกับความต้องการท้าทายในงาน ดังนี้ ในการปฏิบัติงานใด ๆ นอกเหนือจากความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลแล้ว ถ้าหากผู้ใดมีความท้าทายในงานแฝงอยู่ในตัวเองแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความกระตือรือร้นมากกว่าบุคคลทั่วไป ในการที่จะพยายามปฏิบัติงานในสิ่งที่ทำได้สำเร็จยากกว่าปกติ และได้ผลลัพธ์สูงกว่ามาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการที่แฝงอยู่ในตัวเอง ซึ่งเป็นไปตามการแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ที่บ่งชี้ถึงความต้องการจากแรงจูงใจภายใน ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3) ความต้องการสัมพันธ์

ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากความสามารถเฉพาะตัวที่บุคคลจะต้องมีตามข้อกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตัวแล้ว บุคคลทุกคนต่างก็มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้กล่าวถึงความต้องการสัมพันธ์ ดังนี้

บรริลือ คอกเตย (2545: 23) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ชาติรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 29) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเคารพและการให้ความช่วยเหลือ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการในด้านสัมพันธภาพในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งทุกสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

4) ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

ในการปฏิบัติงานของบุคคลทุกวงการอาชีพสิ่งที่เป็นจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นความต้องการก้าวหน้าและอำนาจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ที่ได้กล่าวถึง ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

- (1) เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง
- (3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการประสานงาน

ดังที่มีผู้กล่าวถึง ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ดังนี้

บรลือ ดอกเตย (2545: 8) กล่าวว่า ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) หมายถึง สภาพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถให้ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ศิริพร จันทศรี (2550: 24) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย ความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่ทุกคนต่างมีความมุ่งหวังที่จะได้รับจากสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็น และรับรู้ว่านอกเหนือจากผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้ว การได้รับความก้าวหน้า และอำนาจก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าเป็นผลสำเร็จ

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งส่งผลให้ตนได้รับรางวัลจากผลของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลตอบแทน ประโยชน์ในด้านต่างๆ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับมอบความไว้วางใจในด้านอำนาจขณะปฏิบัติงานอีกด้วย

1) แรงจูงใจภายนอก

(1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เป็นความต้องการที่บุคคลทุกคนพึงต้องการ เพื่อเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรและแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ตระหนักถึงความมีคุณค่า และความปลอดภัยของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีความมั่นคงและรู้สึกได้ว่าในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ตนเองได้รับความคุ้มครองในด้านชีวิตของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคง และปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกได้ว่าตนเองได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตรายและไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ ของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังที่มีผู้กล่าวถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

กัลยา ยศคำลือ (2553: 47) กล่าวว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตัวเอง

ชาติรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 28) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย สถานที่และอุปกรณ์ บุคลากร และนโยบายและการบริหาร

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เครื่องมือที่แสดงถึงความพร้อมขององค์กรในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากทุกองค์การมีความพร้อมในเรื่องดังกล่าวย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากหากพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรที่ตนเองได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานของตนเองแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและรักในองค์กร

(2) *ความมีเอกลักษณ์ของงาน*

ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงจุดเด่นในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดได้มอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ก็จะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงขอสรุปเกี่ยวกับความมีเอกลักษณ์ของงาน ดังนี้ ในการปฏิบัติงานของทุกองค์กรหากองค์กรนั้น ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ และทำให้ได้รับรู้ถึงความมีเอกลักษณ์ของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แสคแมน แอนด์ โอลแฮม ซึ่งได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ คุณลักษณะของงานดังกล่าวมี 5 ประการ คือ

ก. ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) หมายถึง งานนั้นมีกิจกรรมที่หลากหลายและจำเป็นต้องใช้ทักษะ และความรู้ความสามารถหลายด้าน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความหลากหลายของทักษะ

ข. เอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ หากบุคคลได้ทำงานหนึ่งๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ ก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงานได้

ค. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

ง. ความมีอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจของบุคคลในการวางแผน การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความมีอิสระ

จ. การได้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หมายถึง ระดับการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลและความคืบหน้าของงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้บุคคลรับรู้ถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง

นอกจากนี้ยังอาจกล่าวได้ว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน อาจมีความหมายใกล้เคียงกับลักษณะของงาน ดังที่ได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของงาน ดังนี้

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554: 29) กล่าวว่า การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ผลจากการที่องค์กรได้มอบหมายให้บุคคลนั้นๆ ได้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเปิดโอกาสในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน จนส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(3) ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล (Benefits and Compensation)

ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ต่างก็ปรารถนาที่จะได้รับผลตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้จัดไว้ให้ ซึ่งอาจจะเป็นข้อพิจารณาในเบื้องต้นของผู้สมัครงานที่จะพิจารณาก่อนตัดสินใจร่วมงานกับองค์กรต่างๆ ซึ่งความต้องการในด้านดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration) และ เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน ดังที่ได้มีผู้กล่าวถึง ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

รุ่งฉภา แสงมณี (2552: 24) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน (salary) ตามทฤษฎีสองปัจจัยเป็นสิ่งที่พนักงานมีความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นให้อยากทำงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์เหมาะสมกันทั้งในด้านความต้องการของพนักงาน และองค์กร ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานดีมีประสิทธิภาพและพนักงานเกิดความพอใจ

กัลยา ยศคำลือ (2553: 48) กล่าวว่า รายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานอยากทำงาน เงินบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่

อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ การปฏิบัติงานก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Rewards) จะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย ผลตอบแทน และประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกจากความต้องการด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินแล้วผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเงินเดือนสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพรวมไปถึงผลตอบแทนเมื่อออกจากงาน

(4) นโยบายขององค์กร

ในการดำเนินงานขององค์กร หากได้มีการวางนโยบายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานแล้ว ย่อมเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังที่ได้มีผู้กล่าวถึงนโยบายขององค์กร ดังนี้

รุ่งฉภา แสงมณี (2552: 23) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Company Policy) เป็นหลักการในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

กัลยา ชศคำลือ (2553: 53) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) เป็นการจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น โครงสร้างของงาน ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่างานใด มีโครงสร้าง อย่างไรและรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างเสี่ยงและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น และการนิเทศงาน โดยการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยขอให้ความหมาย นโยบายขององค์กร หมายถึงเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในเบื้องต้นขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการดำเนินงาน หากนโยบายมีความชัดเจนย่อมเป็นการสะดวกในการปฏิบัติงาน อันจะนำพาองค์กรไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิภพ พุทธสุข (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ และกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดเกี่ยวกับการเข้าปฏิบัติงาน/เลิกงานตรงเวลาเสมอ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานเสร็จตามเวลา และการให้ความสำคัญในการใช้พัสดุ-ครุภัณฑ์ของกรมศุลกากรอย่างประหยัดในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลางเกี่ยวกับการขั้บรถยนต์/เคยขั้บรถยนต์ของทางราชการไม่เกิน 90 กม./ชม. เพื่อประหยัดพลังงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมศุลกากรที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน สถานภาพต่างกัน สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รายได้ และผลตอบแทนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .0014

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า กลยุทธ์การจูงใจที่เหมาะสมตามการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยกลยุทธ์การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินและผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน รวมทั้งต้องตอบสนองให้เหมาะสมตามความต้องการของพนักงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

รุ่งฉภา แสงมณี (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือน และค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_9) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .447 .446 และ .317 ตามลำดับ และ ตัวแปรที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยได้ โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{10}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_9) และรายได้ (X_5) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 32.32

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.27$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($= 4.37$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย ($= 4.17$, S.D. = 0.34)

สุนทร สังขวงศ์ (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผล การศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความ รับผิดชอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ต่างมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่คาดว่าจะมีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดีมิสทริส มาโนโลปอลอส (2006) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรีซ พบว่า แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจ ภายนอกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะแรงจูงใจภายนอกเท่านั้น และควรจะให้มีความสำคัญกับการให้โอกาสในการคิดสร้างสรรค์งานและความก้าวหน้าส่วนบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานมีศักยภาพในการผลิตงานมากขึ้น และแรงจูงใจจะมีผลทางบวก ต่อประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กร

แครอน สตริงเกอร์และ คณะ (2011) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ในคำตอบแทน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า ผลลัพธ์ของการสนับสนุนแรงจูงใจ

ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนั้น แรงจูงใจภายในมีผลทางบวกต่อผลตอบแทนและความพึงพอใจในงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และไม่มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทน

วลาด ไวแมน (2010) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะของความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า สิ่งที่พนักงานต้องการในขณะที่ทำงานคือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมีอิสระในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งข้อสรุปนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่าในการดำเนินกิจการของทุกองค์กรที่ต้องอาศัยพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร ควรจะตระหนัก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก หากองค์กรสามารถประยุกต์แรงจูงใจทั้งสองด้านนี้ ให้มีความสมดุลกันเป็นอย่างดีแล้วก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากผลผลิตที่ดี และมีคุณภาพขององค์กรย่อม แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ภาค 4) จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีจำนวน 175 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย ข้าราชการสายกระบวนกรยุติธรรม ข้าราชการประเภทวิชาการ ข้าราชการประเภททั่วไป อย่างน้อย 122 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane (1973)) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มประชากรที่ทำการสำรวจ โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร Yamane (1973) ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 207)

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

โดยคิดขนาดของความ คลาดเคลื่อน (e) เป็น 0.05 ซึ่งทำให้ค่า e^2 เป็นตัวเลข 0.0025

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{175}{1 + (175 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{175}{1 + 0.4375}$$

$$n = 121.74 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 121.73 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงคือ 122 คน การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกระจายสุ่ม โดยวิธีชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งประชากรออกตามตำแหน่งงาน คือ ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม ข้าราชการประเภทวิชาการ ข้าราชการประเภททั่วไป

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม	75	50
ข้าราชการประเภทวิชาการ	78	53
ข้าราชการประเภททั่วไป	22	19
รวม	175	122

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ประกอบด้วยส่วนต่างๆ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความมีอิสระ (Freedom) ความท้าทายในงาน (Challenge in Work) ความต้องการสัมพันธ์ (Relationship) ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ (Progress and Power) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Workplace Security) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Benefits and Compensation) นโยบายขององค์กร (Corporate Policies) ใช้ข้อคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ (5-point rating scales) โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5-point rating scales) โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับการปฏิบัติงาน โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนวัดระดับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5	เกณฑ์ในการวัด 4.21 – 5.00
เห็นด้วย	= 4	เกณฑ์ในการวัด 3.41 – 4.20
เห็นด้วย ปานกลาง	= 3	เกณฑ์ในการวัด 2.61 – 3.40
ไม่เห็นด้วย	= 2	เกณฑ์ในการวัด 1.81 – 2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1	เกณฑ์ในการวัด 1.00 – 1.80

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลตรงตามจุดประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พร้อมเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

ขั้นที่ 6 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับขั้นที่ 2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 122 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานาแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว กำหนดรหัสข้อมูล
- 4.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมากำหนดใส่รหัส
- 4.3 การวิเคราะห์ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 4.4 แปลความหมายค่าเฉลี่ยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1970)
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำสุด
- 4.5 แปลความหมายค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1970)
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำที่สุด

4.6 แปลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552: 54) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 0.90	แปลความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าเฉลี่ย	0.71 – 0.9	แปลความว่า มีความสัมพันธ์สูง
ค่าเฉลี่ย	0.30 – 0.70	แปลความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 0.30	แปลความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

4.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.7.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
- 2) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency Index)

4.7.2 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

4.7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test ใช้ทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2) การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA: F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3) การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง “แรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” “แรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีประชากรทั้งหมด 175 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2560) คำนวณตามสูตรของ Yamane, 1973) ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 122 คน ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดได้กลับคืนมา 122 ชุด ซึ่งได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนประชากร

df แทน ระดับความเป็นอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)

F แทน ค่าสถิติในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F

t แทน ค่าสถิติในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

ตอนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของประชากรที่ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (122 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	64	52.50
หญิง	58	47.50
2. อายุ		
20-30 ปี	27	22.10
31-40 ปี	83	68.00
41-50 ปี	12	9.80
มากกว่า 50 ปี	0	0.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	69	56.60
สมรส	51	41.80
หย่าร้าง	2	1.60
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.60
ปริญญาตรี	85	69.70
สูงกว่าปริญญาตรี	35	28.70
5. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 2 ปี	4	3.30
สูงกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี	69	56.60
สูงกว่า 4 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	42	43.40
ตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป	7	5.70
6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ)		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	5	4.10
20,001-30,000 บาท	88	72.10
30,001-40,000 บาท	27	22.10
40,001 บาท ขึ้นไป	2	1.60
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม	50	41.00
ข้าราชการประเภทวิชาการ	53	43.40
ข้าราชการประเภททั่วไป	19	15.60

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงจำนวน และร้อยละของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.50 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.50 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.10 ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 41.80 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.70 ด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาสูงกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรสูงกว่า 4 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 ด้านรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.10 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.10 ด้านตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็น ร้อยละ 43.40 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม คิดเป็น ร้อยละ 41.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมายระดับปัจจัย
1. ด้านความมีอิสระ	3.81	0.67	สูง
2. ด้านความท้าทายในงาน	3.89	0.66	สูง
3. ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.87	0.71	สูง
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.71	0.70	สูง
6. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.57	0.76	สูง
7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.68	0.74	สูง
8. ด้านนโยบายองค์กร	3.42	0.74	ปานกลาง
รวม	3.71	0.71	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านความอิสระ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความท้าทายในงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความต้องการสัมพันธ์ อยู่ในสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านความค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมายระดับปัจจัย
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาและประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุดอยู่เสมอปรับปรุง	3.42	0.91	สูง
2. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.67	0.82	สูง
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัดในด้านการเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.71	0.72	สูง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านพบข้อผิดพลาดน้อยลงเมื่อเทียบกับปีก่อน	3.80	0.71	สูง
5. ท่านมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ	3.95	0.69	สูง
6. ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	3.92	0.78	สูง
7. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลาตามเป้าหมาย	3.92	0.72	สูง
8. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	4.17	0.65	สูง
9. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.26	0.65	สูงมาก
10. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและภักดีต่อองค์กร	4.52	0.66	สูงมาก
11. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำ	4.32	0.68	สูงมาก
รวม	3.97	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยรวมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยมีความคิดเห็นในประเด็นด้านผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุดอยู่

เสมออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ความคิดเห็นในประเด็นท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความคิดเห็นในประเด็นผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัดในด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ความคิดเห็นในประเด็นผลการปฏิบัติงานของท่านพบข้อผิดพลาดน้อยลงเมื่อเทียบกับปีก่อน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความคิดเห็นในประเด็น ท่านมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความคิดเห็นในประเด็นท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความคิดเห็นในประเด็นท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลาตามเป้าหมายอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความคิดเห็นในประเด็นเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความคิดเห็นในประเด็นท่านทุ่มเท และเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ความคิดเห็นในประเด็นท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ความคิดเห็นในประเด็นท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามเพศ (n=122)

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	64	3.95	0.57	- 0.51	0.756
หญิง	58	3.99	0.48		
รวม	122				

จากตารางที่ 4.3 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอายุ (n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	02.08	0.130
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	32.65	119	0.27		
รวม	33.79	121			

จากตารางที่ 4.5 แสดงถึง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	1.60	0.205
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	32.91	119	0.28		
รวม	33.80	121			

จากตารางที่ 4.6 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.73	0.485
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	33.39	119	0.28		
รวม	33.80	121			

จากตารางที่ 4.7 แสดงถึง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์การ

(n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	0.77	0.515
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	33.15	118	0.28		
รวม	33.80	121			

จากตารางที่ 4.8 แสดงถึง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ)

(n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.27	3	0.09	0.32	0.810
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	33.25	118	0.28		
รวม	33.79	121			

จากตารางที่ 4.9 แสดงถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีรายได้ต่อเดือน

(รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

(n=122)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.46	0.630
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	33.53	119	0.28		
รวม	33.79	121			

จากตารางที่ 4.10 แสดงถึง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม

(n=122)

แรงงูใจภายใน	ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	\bar{X}	S.D.	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความ
1. ความมีอิสระ	3.81	0.67	0.609**	0.000	ปานกลาง
2. ความท้าทายในงาน	3.89	0.66	0.629**	0.000	ปานกลาง
3. ความต้องการสัมพันธ์	3.87	0.71	0.664**	0.000	ปานกลาง
4. ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ	3.74	0.74	0.688**	0.000	ปานกลาง
รวม	3.83	0.69	0.647**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงงูใจภายใน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.647 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีแรงงูใจภายในที่ดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า แรงงูใจภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน ซึ่งพิจารณาจากแรงงูใจภายในแต่ละด้านจากค่า r มากไปหาน้อยจะได้ดังนี้ ด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.609$ ด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.629$ ด้านความต้องการสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.664$ ด้านความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.688$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 แรงงูใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายนอกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม

(n=122)

แรงงูใจภายใน	\bar{X}	S.D.	ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
			r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.71	0.70	0.551**	0.000	ปานกลาง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.57	0.76	0.557**	0.000	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.68	0.74	0.579**	0.000	ปานกลาง
4. นโยบายของค้การ	3.42	0.74	0.526**	0.000	ปานกลาง
รวม	3.59	0.73	0.553**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงูใจภายนอก โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.553 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีแรงงูใจภายนอกที่ดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่าแรงงูใจภายนอก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน ซึ่งพิจารณาจากแรงงูใจภายนอกแต่ละด้านจากค่า r มากไปหาน้อยจะได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.579$ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.557$ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.551$ ด้านนโยบายของค้การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ $r = 0.526$

ตอนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจำแนกสมมติฐานย่อยตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	\bar{X}	ผลทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมระดับสูง	3.71	/	
1.1	ด้านความมีอิสระ	3.81	/	
1.2	ด้านความท้าทายในงาน	3.89	/	
1.3	ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.87	/	
1.4	ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ	3.74	/	
1.5	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.71	/	
1.6	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.57	/	
1.7	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.67	/	
1.8	ด้านนโยบายองค์กร	3.42		/

จากตารางที่ 4.13 แสดงถึง การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานเมื่อพิจารณาจากปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 8 ด้าน ปรากฏว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจการทำงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความ

มีเอกลักษณ์ของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ขอมรับสมมติฐาน และข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจการทำงานด้านนโยบายของค้การ อยู่ในระดับปานกลาง ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ขอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจำแนกสมมติฐานย่อยตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 8 ข้อ ปรากฏผลตามตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

สมมุติฐานที่	สมมุติฐาน	\bar{X}	ผลทดสอบสมมุติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
2.	ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับสูง	3.97	/	
2.1	ผู้บริหารให้ความสำคัญให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่มี	3.42	/	
2.2	คุณภาพสูงสุดอยู่เสมอ ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่าน ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.67	/	

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สมมุติฐานที่	สมมุติฐาน	\bar{X}	ผลทดสอบสมมุติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
2.3	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัดในด้านการเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.71	/	
2.4	ผลการปฏิบัติงานของท่านพบข้อผิดพลาดน้อยลง เมื่อเทียบกับปีก่อน	3.80	/	
2.5	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยบริการที่ ยิ้มแย้มอยู่เสมอ	3.95	/	
2.6	ท่านปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	3.92	/	
2.7	ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลา ทันเวลาตามเป้าหมายที่ท่านรับผิดชอบ	3.92	/	
2.8	เมื่อท่านปฏิบัติงานเกิดผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไข อยู่เสมอ	4.17	/	
2.9	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่าน รับผิดชอบ	4.26	/	
2.10	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและภักดีต่อ องค์กร	4.52	/	
2.11	ท่านเต็มใจช่วยเหลือและร่วมมือนอกเหนือจากงาน ประจำ	4.32	/	

จากตารางที่ 4.14 แสดงถึงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่าข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยอมรับ สมมุติฐาน เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ข้อ

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งจำแนกสมมติฐานย่อยตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
3.1	เพศ		/
3.2	อายุ	/	
3.3	สถานภาพสมรส		/
3.4	ระดับการศึกษา		/
3.5	ระยะเวลาการทำงานในองค์กร		/
3.6	รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนอื่นๆ)		/
3.7	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		/

จากตารางที่ 4.15 แสดงถึง การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แสดงถึง การสรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ลักษณะบุคคล 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลให้มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 แรงงูใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีแรงงูใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกสมมติฐานย่อยตามปัจจัยแรงงูใจภายในทั้ง 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงงูใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวก

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	r	ผลทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
4	แรงงูใจภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.647	/	
4.1	แรงงูใจภายใน ด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.609	/	
4.2	แรงงูใจภายใน ด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.629	/	
4.3	แรงงูใจภายใน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.664	/	
4.4	แรงงูใจภายใน ด้านความต้องการก้าวหน้า และอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.688	/	

จากตารางที่ 4.16 แสดงถึง สรุปผลการทดสอบสมมติฐานค่าความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจภายในสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน พบว่าแรงงูใจภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาจำแนก รายด้านพบว่าแรงงูใจภายใน ด้านความมีอิสระ ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการ สัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐานในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงงูใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงงูใจภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวก โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนก สมมติฐานย่อย

ตามปัจจัยแรงงูใจภายในทั้ง 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวก

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	r	ผลทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
5	แรงจูงใจภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.553	/	
5.1	แรงจูงใจภายนอก ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.551	/	
5.2	แรงจูงใจภายนอก ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.557	/	
5.3	แรงจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.579	/	
5.4	แรงจูงใจภายนอก ด้านนโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.526	/	

จากตารางที่ 4.17 แสดงถึง สรุปผลการทดสอบสมมติฐานค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าแรงจูงใจภายนอกของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐานเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายนอก ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐานในทุกด้าน

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากร การให้ความดีความชอบ ประเมินผลที่เป็นธรรม มีความจริงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา
3. ควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด ให้มีโครงสร้างบุคลากรที่ชัดเจน
4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติงาน และลูกจ้างขององค์การ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การให้มากยิ่งขึ้น เช่น การโยกย้าย ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่บรรจุก่อนมี โอกาสโยกย้ายก่อนแล้วค่อยบรรจุข้าราชการใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ขอย้ายได้ทุก ๆ 6 เดือน เป็นต้น
6. ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้เหมาะสมกับงานที่มีความเสี่ยงสูง
7. ควรมีการออกระเบียบกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1.4 เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1.5 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีจำนวน 175 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2560)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ประกอบด้วย ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม ข้าราชการประเภทวิชาการ ข้าราชการประเภททั่วไป อย่างน้อย 122 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างของยามานะ (Taro Yamane (1973)) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกระจายสุ่ม โดยวิธีชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม จึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 รวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 135 ชุด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 122 ชุด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระ ความท้าทายในงาน ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) โดยให้ทางเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) โดยให้ทางเลือก 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 ในตอนท้ายเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 122 คน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way-ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.3.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.2 การศึกษาระดับประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดใน

เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกันไป มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่แตกต่างกัน คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) และตำแหน่งงานปัจจุบัน

1.3.4 การศึกษาระดับแรงจูงใจภายในที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.5 การศึกษาระดับแรงจูงใจภายในนอกที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีแรงจูงใจภายในนอกที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผล โดยแยกพิจารณาตามสมมติฐานการศึกษา คือ สมมติฐานที่ 1 คือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับสูง สมมติฐานที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับสูง สมมติฐานที่ 3 คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ในด้านอายุ สมมติฐานข้อที่ 4 คือ แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง และสมมติฐานที่ 5 คือ แรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นในด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการได้รับรู้

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับสูง โดยในความคิดเห็นเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ข้าราชการจะปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด แสดงถึงข้าราชการมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความกระตือรือร้น

3. การเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ) และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแรงจูงใจภายในสูงสุด คือ ความท้าทายในงาน รองลงมาคือ ความต้องการสัมพันธ์ และน้อยที่สุดคือ ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ข้าราชการไม่เกิดความมุ่งหวังกับการก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กร

ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การนอกจากนั้น ยังส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน สอดคล้องกับ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2548) ได้พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนนน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับ ศรีธัญญา ขจรตนกิจ (2552) ได้พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

4. ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนแรงจูงใจภายนอกสูงสุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการและน้อยที่สุดคือ นโยบายองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายการบริหารองค์กรที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้ถึงทิศทางการทำงานและวิสัยทัศน์องค์กร รวมถึงความมีเอกลักษณ์ของงาน และควรพิจารณาในเรื่องของผลตอบแทนและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่ข้าราชการพึงจะได้รับ โดยไม่ให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำกันมากภายในองค์กรเดียวกัน สอดคล้องกับ กัลยา ยศศาลือ (2553) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ รุ่งธัญญา แสงมณี (2552) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษา และมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 *แรงจูงใจภายใน* จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจภายในด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.1.2 แรงจูงใจภายนอก จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายนอกของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายองค์การผู้บริหารควรมีการเตรียมพร้อมล่วงหน้า รวมถึงการคาดการณ์สำหรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นพร้อมกับมีการวางแผนรองรับ โดยมีแผนงานหลักและแผนงานรอง มีการทำงานที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน

3.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยสูง และการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอยู่ในอันดับสูงสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และลงมือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรจัดให้มีการอบรมข้าราชการให้เข้าใจในงานและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกวิธี โดยต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนทุกฝ่าย รวมทั้งควรได้รับแรงผลักดันจากผู้บริหารของแต่ละส่วนด้วย จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ แต่ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะลดลงหรือได้ผลน้อยถ้าหากองค์การนั้นๆ มีการเปลี่ยนบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานบ่อย ๆ เพราะจะทำให้ทักษะต่าง ๆ ลดลง และต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ และสอนงานใหม่ส่งผลให้ องค์กรสูญเสียวเวลา และทรัพยากร นอกจากนี้แล้วประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับองค์การว่าให้ ความสำคัญกับข้าราชการมากน้อยเพียงใด รวมถึงสวัสดิการค่าจ้างต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพของงานจะออกมามีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องขึ้นอยู่กับข้าราชการทุกคนว่าจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้ และข้าราชการทุกคนต้องมีความรัก ความสามัคคี งานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ และควรมีการรักษาระดับคุณภาพของผลงานอยู่เสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้เพิ่มเติม เนื่องจากผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนให้ดียิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาผลของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อองค์กร เพื่อเป็นการขยายแนวความคิดในการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากรต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กำธร ปิ่นมณฑลกุล. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ
สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงกรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างประเทศไทย.
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต
จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ "ไม่" ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550, กรกฎาคม-ธันวาคม). "กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน." วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2, หน้า 139-148.
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษา
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี. อินท์
(1991) จำกัด.
- นนท์ช พรอมไธสง. (2552, 17 ตุลาคม). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม
แกรนด์ไฮแอทเอราวัณ กรุงเทพมหานคร". การประชุมวิชาการ "ชนบุรีวิจัย
ครั้งที่ 2". หน้า 1-8.
- บรรลือ ดอกเตย. (2548). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิภพ พุทธสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาคใต้. (ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- เพ็ญศรี เลนุกุล และพนัสพงษ์ อวรรณเจริญ. (2551). ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ทุนสนับสนุนจากเงินกองทุนวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ไพลิน นาพันธุ์. สิบดาวจตุรี. (2550). ประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปกครองตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ปกครองและผู้บังคับบัญชา ในจังหวัดอุดรธานี. (ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เรวัตร์ พิศเกาะ และคณะ. (2549). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยอู๋วางพาราจกั๊ด (มหาชน). (งานวิจัยการศึกษาวិชาการ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Carolyn Stringer. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>

Dimistris Manolopoulos. (2006). An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>

Vlad Vaiman. (2010). Contingent workers: needs, personality characteristics, and work motivation. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. นายประวิตร บุตรศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดอุดรธานี
2. นายประจักษ์ สุภาวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดสกลนคร
3. นางสาวจันทิรา พัฒนกรสิตานนท์ ตำแหน่ง พนักงานได้สวนเชี่ยวชาญ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดบึงกาฬ



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่กระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เป็นการนำเสนอผลงานครั้งนี้ว่าอิสระในลักษณะภาพรวม และใช้เพื่อศึกษาเท่านั้น และจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงให้มากที่สุด ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำแนะนำสำหรับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายวิรัตน์ เหมือนเพชร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย () ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 20-30 ปี	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี
<input type="checkbox"/> 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
5. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 2 ปี	<input type="checkbox"/> สูงกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี
<input type="checkbox"/> สูงกว่า 4 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 40,001 บาท ขึ้นไป
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ข้าราชการสายกระบวนการยุติธรรม	<input type="checkbox"/> ข้าราชการประเภทวิชาการ
<input type="checkbox"/> ข้าราชการประเภททั่วไป	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (หรือ) ติมข้อความลงในช่องว่าให้ตรงความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การประเมิน

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยและรู้สึกตามข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยและรู้สึกตามข้อความดังกล่าวน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยและรู้สึกตามข้อความดังกล่าวปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยและรู้สึกตามข้อความดังกล่าวมาก

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยและรู้สึกตามข้อความดังกล่าวมากที่สุด

แรงจูงใจภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมีอิสระ					
8. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ภายใต้ขอบเขตกฎเกณฑ์ขององค์การ					
9. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญในการทำงาน					
10. ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจ และเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนางานที่ท่านปฏิบัติ					
12. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ปัญหาจากการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากับองค์การ					
ความท้าทายในงาน					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถของท่าน					
14. ท่านมีความรู้สึกว่าการงานของท่านมีความท้าทายและช่วยให้ตัวท่านเองได้เรียนรู้มากขึ้น					

แรงจูงใจภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความท้าทายในงาน					
15. ท่านมีความพอใจ เมื่อได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานมากกว่าที่รับผิดชอบ					
16. ท่านชอบรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้น ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี					
17. ท่านคาดหวังว่าผลงานของท่านจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
ความต้องการสัมพันธ์					
18. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อข้าราชการขององค์กร					
19. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
20. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
21. การปฏิบัติงานที่ท่านมาประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
22. เมื่อท่านมีปัญหาคัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้					
ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ					
23. งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
24. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
25. งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสสร้างผลงานได้					
26. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ					
27. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					

แรงจูงใจภายนอก	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
28. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน					
29. องค์กรของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา อย่างเพียงพอ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินรวมทั้งมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
30. องค์กรของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่มีความทันสมัยและปลอดภัย สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี					
31. ท่านรับรู้ได้ว่าบรรยากาศในการทำงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัยดีอยู่แล้ว					
32. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
33. องค์กรของท่านชอบการแข่งขัน เน้นความเชี่ยวชาญมากกว่าเน้นบุคลิกภาพ					
34. งานในหน้าที่ของท่าน เป็นสิ่งที่ท่านต้องทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลงาน					
35. องค์กรของท่านมีการหมุนเวียนงานกันเป็นการสร้างทักษะให้กับข้าราชการหลายๆด้าน					
36. องค์กรของท่านมีระบบที่เลี้ยงสอนงานอย่างมีระบบหากข้าราชการต้องหมุนเวียนไปทำงานอื่น					
37. การสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน					
38. การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม					

แรงจูงใจภายนอก	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
39. เมื่อเปรียบผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างองค์กรของท่านกับองค์กรอื่นในปัจจุบัน ท่านคิดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม					
40. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
41. เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันตามความจำเป็น					
42. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
43. สวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว					
นโยบายขององค์กร					
44. ท่านคิดว่านโยบายภายในองค์กรของท่านมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน					
45. ท่านคิดว่าระบบการดำเนินงานภายในองค์กรของท่านเอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จในการทำงาน					
46. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการทำงานที่อาศัยเหตุผลในการตัดสินใจให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา					
47. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจที่ทั่วถึง					
48. ท่านคิดว่านโยบายภายในองค์กรของท่านมีความชัดเจนและเหมาะสมแล้ว					
49. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
50. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุดอยู่เสมอ					
51. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้รับการ ประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา					
52. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัดในค่านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
53. ผลการปฏิบัติงานของท่านพบข้อผิดพลาดน้อยลงเมื่อเทียบกับปีก่อน					
54. ท่านมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ					
55. ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ					
56. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลาตามเป้าหมาย					
57. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ					
58. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบ					
59. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และภักดีต่อองค์กร					
60. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นายวิรัตน์ เหมือนเพชร
วันเดือนปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 250/2-3 หมู่ที่ 1 ถนนประกอบบูรณะ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏระยอง พ.ศ. 2538
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	นักบริหารงานคลังและพัสดุปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดบึงกาฬ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 38000

