

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

นางสาวจรรยารัตน์ ขวัญแก้ว

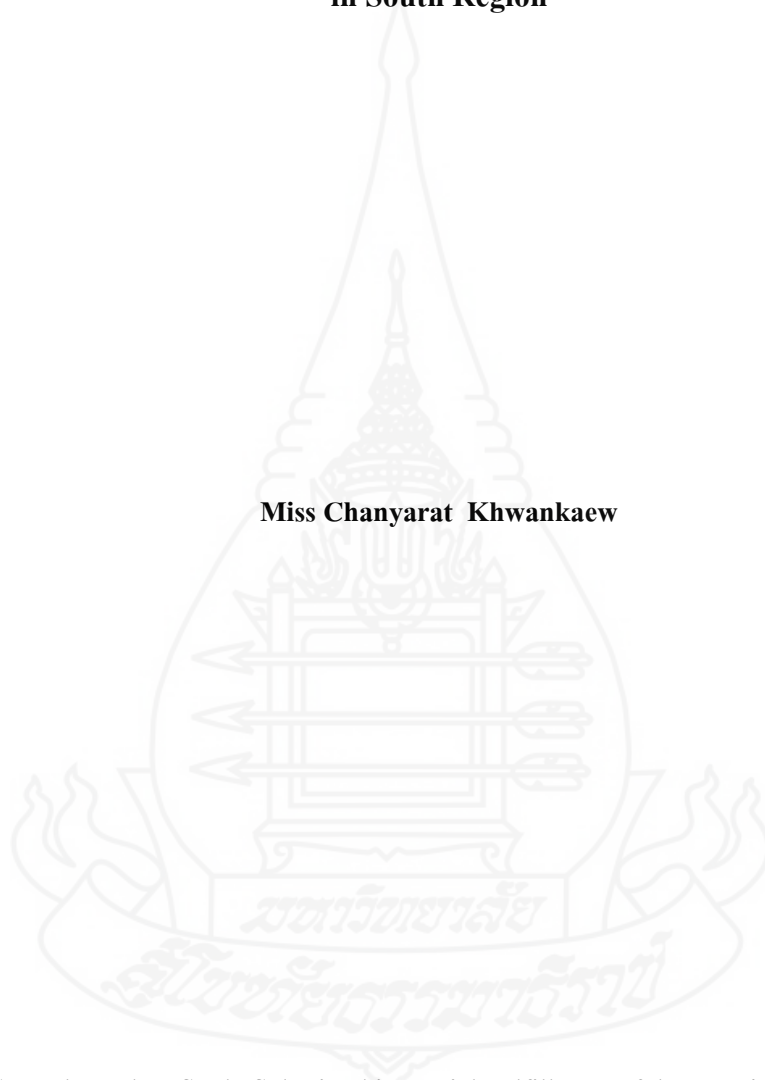


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Efficiency Performance of Officials at Office of National Anti-Corruption
in South Region**

Miss Chanyarat Khwankaew



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้
ชื่อและนามสกุล นางสาวจรรยารัตน์ ขวัญแก้ว
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เขาว์ โรจนแสง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ผู้ศึกษา นางสาวจรรยารัตน์ ขวัญแก้ว **รหัสนักศึกษา** 2583001058 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ที่มีผล
ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการ

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ จำนวน 135 คน
โดยเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไคสแควร์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
อายุอยู่ในช่วง 30 – 34 ปี สถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ตำแหน่งระดับชำนาญการ
รายได้ต่อเดือน 25,000 – 29,999 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 4 ปี ปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ลักษณะประชากรศาสตร์
ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยจูงใจไม่ม
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน พบว่า เพศ
กับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความสัมพันธ์
ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความ สัมพันธ์กัน

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Independent Study title: Efficiency Performance of Officials at Office of National Anti-Corruption in South Region

Author: Miss Chanyarat Khwankaew; **ID:** 2583001058;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Boriboon Pinprayong **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of the individual study were to investigate (1) the demographic characteristics that affect work expectations and satisfaction, (2) Factors that affect to work expectations and satisfaction of officials at Office of National Anti-Corruption in South Region.

This study was a survey research. The population consisted of 97 personnel of National Anti-Corruption in South Region Office. The tool used was the questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and chi square.

The results of the study showed that (1) The majority of the respondents were male, between 30 – 34 years old, were single, graduated with Bachelor's degree, held the position of academic, earned average monthly income between 25,000 – 29,999 Baht, and had 1 – 4 years of work. (2) The analysis result of official's motivation factors and maintenance factors had the high level for performance. The results of hypothesis test of expectations demonstrated that personal factors marital and position there is significant relationship for expectations at 0.05 level of significance, gender, age, education, office, income, experience and expectations no relationship. The results of hypothesis test of satisfaction demonstrated that personal factors no relationship.



Keyword: Motivation Factors, Maintenance Factors, Performance.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาได้ให้คำแนะนำ และติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการเป็นผู้ประสานงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับ ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ สร้างความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร หากการศึกษานี้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จรรยารัตน์ ขวัญแก้ว

กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้.....	38
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเขตภาคใต้.....	42
ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้.....	45
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยจุดใจ.....	50
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน.....	57
ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	69
ตอนที่ 7 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง.....	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	82
แบบสอบถาม.....	83
ประวัติผู้ศึกษา.....	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	สรุปรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.....
	2
ตารางที่ 3.1	ตารางแสดงการสุ่มตัวอย่าง.....
	34
ตารางที่ 4.1	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....
	38
ตารางที่ 4.2	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....
	39
ตารางที่ 4.3	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....
	39
ตารางที่ 4.4	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....
	40
ตารางที่ 4.5	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง/ระดับ.....
	40
ตารางที่ 4.6	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....
	41
ตารางที่ 4.7	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....
	41
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	42
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	43
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	44
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	45
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	46
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	47
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	48
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....
	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	50
ตารางที่ 4.17 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ.....	51
ตารางที่ 4.18 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	51
ตารางที่ 4.19 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	52
ตารางที่ 4.20 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ.....	52
ตารางที่ 4.21 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	53
ตารางที่ 4.22 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	53
ตารางที่ 4.23 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ.....	54
ตารางที่ 4.24 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.25 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	55
ตารางที่ 4.26 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ.....	55
ตารางที่ 4.27 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	56
ตารางที่ 4.28 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	58
ตารางที่ 4.30 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	58
ตารางที่ 4.31 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน.....	59
ตารางที่ 4.32 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.33 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร.....	60
ตารางที่ 4.34 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	60
ตารางที่ 4.35 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	61
ตารางที่ 4.36 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน.....	61
ตารางที่ 4.37 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.38 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร.....	62
ตารางที่ 4.39 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	63
ตารางที่ 4.40 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	63
ตารางที่ 4.41 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.43 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	65
ตารางที่ 4.44 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	65
ตารางที่ 4.45 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	66
ตารางที่ 4.46 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน.....	67
ตารางที่ 4.47 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.48 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.49 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 4.50 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	71
ตารางที่ 4.51 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	71

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg.....3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเลิศ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่งผลทำให้พนักงานอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

การที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรนั้นจะต้องสร้างปัจจัยหรือแรงจูงใจต่างๆ ในการโน้มน้าวพนักงาน ให้เกิดความพึงพอใจ และคาดหวังความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานในแต่ละรายจะมีความพึงพอใจ หรือความคาดหวังที่แตกต่างกันไป Herzberg (อำนวยการชัย บุญศรี: 2556) ได้อธิบายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคลว่าเกิดมาจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจให้การทำงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ชื่อย่อว่า สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีหน้าที่หลักและรับผิดชอบในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการปราบปรามการทุจริต ด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน ด้านวิชาการ และด้านการต่างประเทศ ซึ่งเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและปกครองประเทศไทย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กลับประสบปัญหาในด้านพนักงานที่มีอัตราการเข้า – ออก การโยกย้ายภายในองค์กร และโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น และลาออก อย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในตารางที่ 1.1 รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ตารางที่ 1.1 สรุปรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ลำดับ	กิจกรรม	จำนวน (อัตรา)
1	การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	580
2	การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการ	1
3	การคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการ	21
4	การย้ายข้าราชการ	86
5	การให้ออนข้าราชการ	7
6	การลาออกของข้าราชการ	39

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ 14 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต
สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี นราธิวาส และยะลา เนื่องจากเป็น
พื้นที่มีความสำคัญต่อการปกครองและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาในด้าน
บุคลากร โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง ความพึงพอใจ
ทัศนคติ และปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาองค์การสามารถ
นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การ
ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

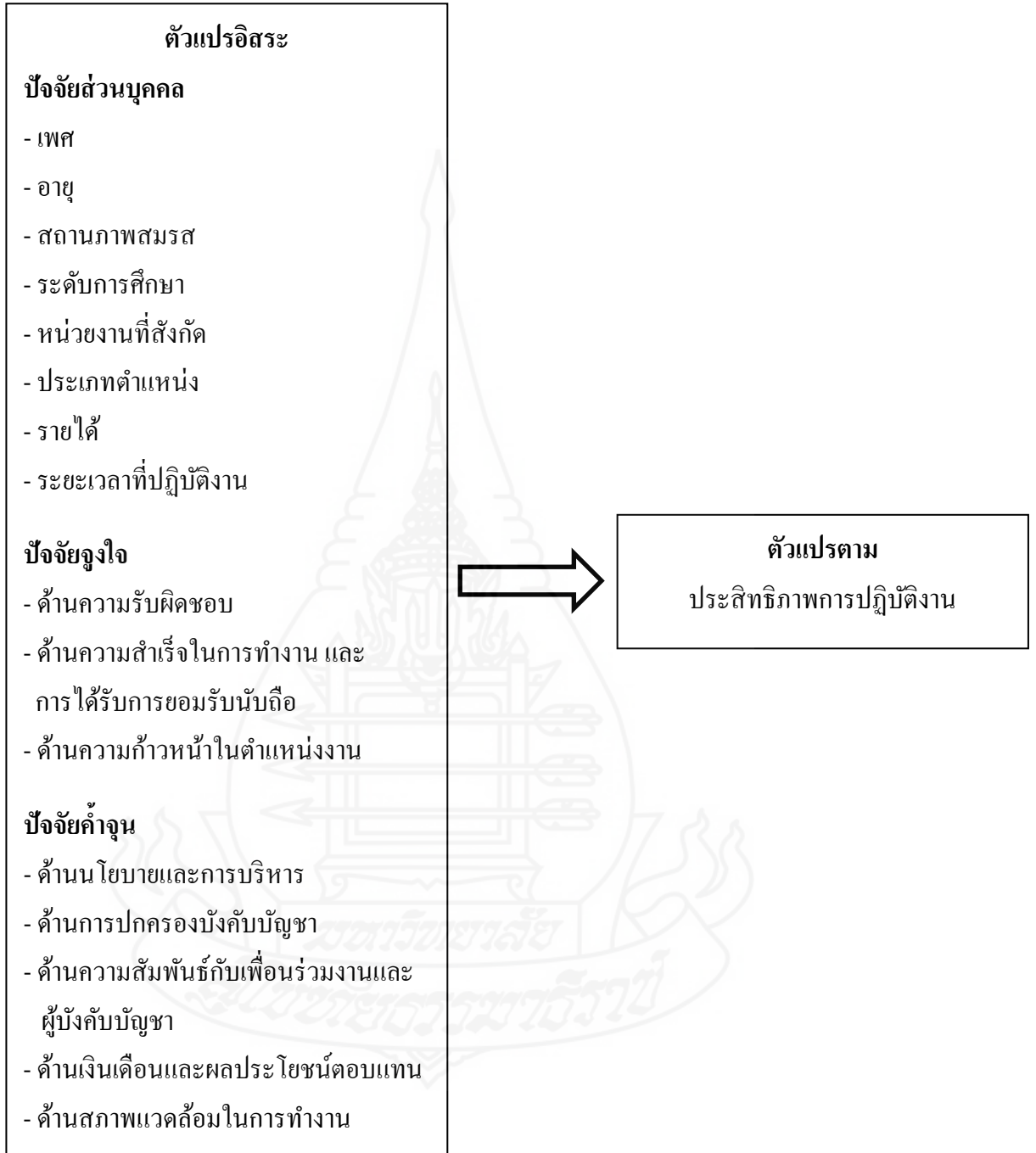
จุดมุ่งหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

2.3 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

4.2 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

4.3 ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

4.4 ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

4.5 ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความคาดหวัง ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ 14 จังหวัด (ชุมพร ระนอง พังงา กระบี่ ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี นราธิวาส และยะลา) จำนวนทั้งสิ้น 203 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนมีนาคม – กันยายน 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศซึ่งเกิดจากความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

6.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง

6.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.5 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

6.6 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.7 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

6.8 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6.9 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

6.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.11 เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

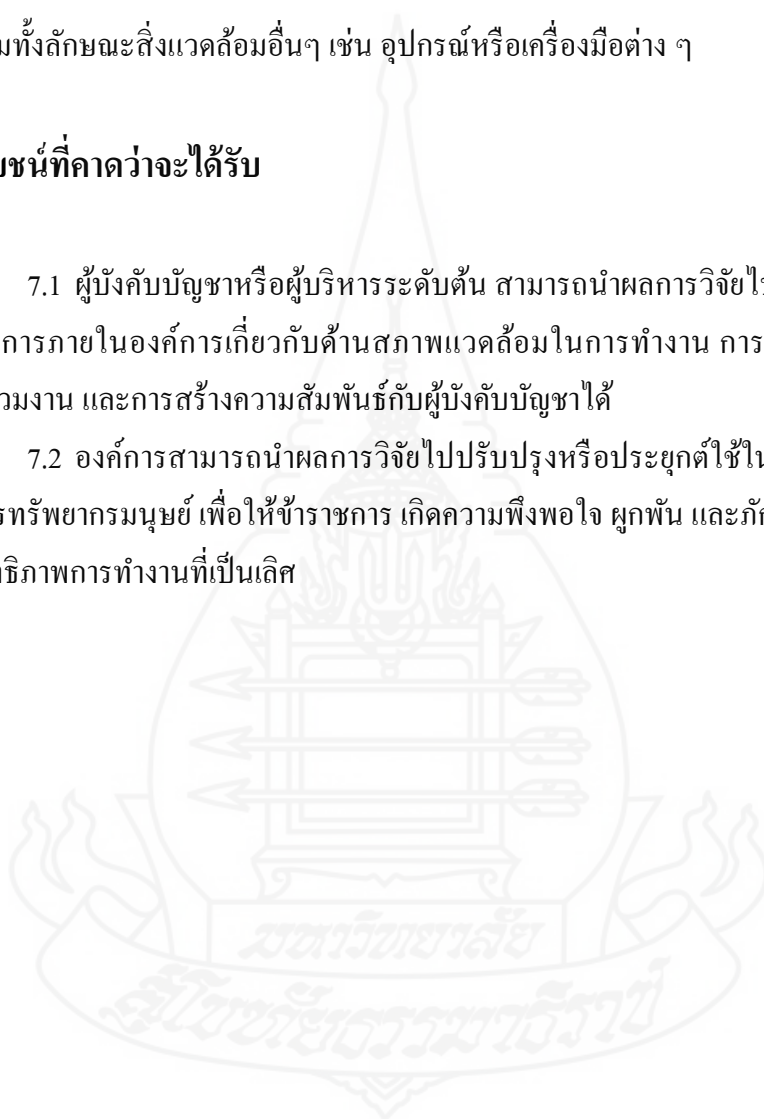
6.12 ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานหรือสวัสดิการอื่นที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น

6.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับต้น สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบในการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้

7.2 องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ข้าราชการ เกิดความพึงพอใจ ผูกพัน และภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นเลิศ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง ความพึงพอใจ ทักษะคติ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้วิจัยต้องการศึกษาทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือเรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
3. ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในวงราชการและการเมือง
4. ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมอบหมาย

5. เสนอบประมาณรายจ่ายตามมติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยแบ่งอำนาจหน้าที่หลัก ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการป้องกันการทุจริต เกี่ยวกับการรณรงค์การสร้างจิตสำนึก ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ปลุกฝังให้ประชาชนยึดมั่นในความซื่อสัตย์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการช่วยกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสังคม รวมไปถึงประเทศชาติอีกด้วย

2. ด้านการปราบปรามการทุจริต เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการไต่สวน ด้วยความยุติธรรม และรวดเร็ว นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายการคุ้มครองพยาน

3. ด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน มีอำนาจในการตรวจสอบทรัพย์สินของราชการ หรือ เจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง

4. ด้านวิชาการ เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พร้อมดำเนินงานควบคู่ไปกับแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. ด้านการต่างประเทศ การประสานงานคดีทุจริตระหว่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริต ทั้งในกลุ่มภูมิภาคอาเซียน และแบบทวิภาคีกับองค์กรต่อต้านการทุจริตในประเทศต่าง ๆ

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งยังคงบัญญัติให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและให้มีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่เคยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บางประการ ที่สำคัญคือ ให้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองรวมอยู่ด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งได้ประกาศและมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2554 จึงได้ปรับปรุงกลไก และเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือไปจากที่ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 หลายประการ ได้แก่

1. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น การคุ้มครองพยานหรือผู้ให้ถ้อยคำ การจัดให้มีเงินสินบน รางวัลตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใด กับผู้ให้ถ้อยคำหรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการทุจริต การยกย่องและคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต การกันผู้ถูกกล่าวหาและบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นพยาน การให้หน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน รวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริง และกระบวนการไต่สวนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้เกิดความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การจัดตั้งกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด เพื่อสรรหาคณบดี มีคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละจังหวัด เพื่อดำเนินงานต่อต้านการทุจริต โดยกฎหมายกำหนดให้เริ่มมีกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด หลังวันประกาศใช้กฎหมายป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติฉบับใหม่แล้ว 2 ปี ในการนี้เองสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดครบทั้ง 76 จังหวัด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บทบาท อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด มีดังนี้

1. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนงาน โครงการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด

2. ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งดำเนินการให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลในทุภาคส่วน มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3. กำกับดูแลหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินการตามมาตรการและเสนอแนะให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการ ตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในเขตจังหวัด เพื่อเสนอความเห็น และขอเสนอแนะต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. ตรวจสอบเรื่องกล่าวหา แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อทำการไต่สวนข้อเท็จจริงต่อไป

6. รับยื่นและตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สินตามบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินและเอกสารประกอบที่ยื่นต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เว้นแต่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา และต้องไม่ใช่กรณีการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินตามมาตรา 34 และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัด

7. ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการวัดหลายมิติ ซึ่งช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นผลจากบุคลากรในองค์กรใช้ขีดความสามารถในการพัฒนา หรือสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร

Kane (1996) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรได้สร้างสรรค์ขึ้นมา มากกว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

Bernadin, et al (1995) ระบุว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่ทุ่มเท และเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ก่อให้เกิดลูกค้านพึงพอใจ และมีส่วนร่วมต่อการสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

Campbell (1990) เชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นพฤติกรรม และควรแยกแยะออกจากผลลัพธ์ เพราะว่าผลลัพธ์เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ในระบบ

Brumbrach (1988) ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม และผลลัพธ์

สัจฉญา สัจฉญาวิวัฒน์ (2544: 114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ว่าทำงานได้ปริมาณงานแค่ไหน คุณภาพงานดีหรือไม่ ใช้เงิน เวลา แรงงานไปแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานได้ปริมาณงานและคุณภาพดี องค์กรโดยรวมมีความสามัคคี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นผลดีต่อองค์กร และผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณในการดำเนินงานน้อย

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เทียบกับผลงานหรือผลผลิต เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

บุรินโท ชามะรัตน์ (2548: 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้ เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดการกระทำโดยพิจารณาความรวดเร็ว การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ถูกต้อง ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่เหมาะสม โดยบุคลากรหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551: 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถ ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมา ซึ่งจะช่วยให้บรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

เฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ระบุถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเกิดจากพนักงานได้รับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของความคาดหวัง

อารี ลือกลาง (2555: 22) อธิบายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นด้วยวิจรรย์ญาณเกี่ยวกับการคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือควรจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

สุภัทรา มิ่งปรีชา (2550: 8) อธิบายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อถึงความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลที่มีต่อผลงานหรือการกระทำ ซึ่งอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ แล้วเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน

สุชาวดี เอี่ยมสอาด (2549: 8) อธิบายไว้ว่า ความคาดหวัง เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือคาดการณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความจำเป็น หรือความเหมาะสม ตามสมควรแห่งฐานะหรือสถานภาพ ความคาดหวังมีลักษณะเป็นการประเมินค่า โดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องมือวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมนั้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของงานนั้น

ซึ่งจากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก นึกคิด หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าสิ่งใดจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น โดยความคาดหวังนั้นจะเกิดขึ้นถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 138-140) อธิบายถึง แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) ไว้ว่า เมื่อคนมีความคาดหวังว่าจะสามารถบรรลุถึงตำแหน่งสูงขึ้นไปในองค์กรนั้น หรือรางวัลที่พึงได้รับจากการทำงาน แรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการทุ่มเทแก่พนักงาน ก็เกิดขึ้นตามโอกาสที่เป็นไปได้ ความคาดหวังในการเลื่อนฐานะตัวเองให้สูงขึ้นมี 4 ลักษณะ คือ

1. เมื่อมีความหวังก็เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยใช้ความพยายาม ที่แน่ใจว่าจะทำให้งานนั้นสำเร็จตามที่คาดหวังไว้
2. ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากงานที่ได้ใช้ความพยายามทำไปตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับผลตอบแทนอย่างชัดเจน แรงกระตุ้นก็จะมีสูงขึ้น ความมั่นใจจะเพิ่มขึ้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานแน่ใจว่าผู้ที่ส่งงานมีอำนาจพอที่จะให้ผลตอบแทน หรือรางวัลนั้นได้
3. ผลงานที่เป็นไปตามความปรารถนา เป็นส่วนที่ทำให้เขาบรรลุถึงความต้องการที่มีอยู่ลึก ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดนั้นเป็นเครื่องมือหรือหนทางที่จะไปสู่ความต้องการที่ฝันอยู่นั้น ซึ่งอาจจะเป็นชื่อเสียง เกียรติคุณมากกว่าตัวเงิน
4. พลังความพึงพอใจเป็นความต้องการภายในตัวคนที่มีความภูมิใจต่อผลงานที่ทำสำเร็จหรือรูปของวัตถุซึ่งอาจจะเป็นเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าของสิ่งตอบแทนที่พึงได้

3.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Victor Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิด และการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขา มีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนัก และเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปได้ที่เขาจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัล และผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้คุณค่า (Valence: V) หมายถึง ความเข้าใจ หรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้น ๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง เช่น บุคคลที่ต้องการความมั่นคงในงานจะให้ความสำคัญกับเบี้ยบำนาญ หรือการไม่ถูกไล่ออกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การรับรู้คุณค่าจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของบุคคล ผลตอบแทนจะมีค่าในทางบวกหากผลตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลลัพธ์ (Instrumentality: I) หมายถึง ความเชื่อ หรือความเข้าใจของบุคคล เกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรกจะได้รับผล-ตอบแทนกันต่อไป เช่น นักเรียนเชื่อว่าถ้าขยันก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

และผลการเรียนที่สูงก็สามารถทำให้ได้รับเลือกเข้าทำงานในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผลการเรียนมีค่าความ สัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์สูง

3. ความคาดหวัง (Expectancy: E) หมายถึง ความเชื่อ หรือความเข้าใจของบุคคลของความสำเร็จของงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานเชื่อว่าการทำงานหนักจะทำให้ได้ผลผลิตสูง พนักงานจะมีความคาดหวังอย่างสูงว่าการทำงานหนักจะให้ผลผลิตสูง แต่ถ้าไม่มีความเชื่อก็จะไม่เกิดความพยายาม และความคาดหวังก็จะต่ำ นั่นคือ ความพยายามไม่มีผลต่อการผลิต

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และการรับรู้คุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย โดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานโดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (John Wiley, 1964: 91-103) มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

V มาจาก คำว่า Valence ซึ่ง หมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจาก คำว่า Instrumentality ซึ่ง หมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

E มาจาก คำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคล มีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้ นั่น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ

แนวความคิดนี้ Vroom เป็นผู้เสนอ โดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงสุด ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตคือ บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อ เชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และ ผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจสรุปได้ว่า การที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่คนเชื่อว่า ความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพและความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกเอาไว้

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็น พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และ ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเรา อาจจะสามารถหาได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. สี่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และระดับที่สองตามทัศนคติของ Vroom นั้น สี่อกลางหรือความคาดหวังแบบที่สอง จะอยู่ภายในช่วง +1.0

ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้วสื่อกลาง จะมีค่าเท่ากับ 0

Vroom ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหวังและความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลัง ความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจ หรือความคาดหวัง เท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการ เลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่า เขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงาน ที่มอบหมายให้ได้ (ความ-คาดหวังต่ำ) หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงาน ที่มอบหมายให้ได้ (ความ-คาดหวังสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก ตามทัศนะของ Vroom การกระทำ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับ กระบวนการของความคิดดังต่อไปนี้ ซึ่งกระบวนการ ของความคิดดังกล่าวนี้อาจจะเป็นจิตสำนึกของจิตใต้สำนึกก็ได้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การ เลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)
2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)
3. การใช้กำลังความพยายาม จะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ให้คำอธิบายอย่างละเอียด เกี่ยวกับการจูงใจ โดยกล่าวถึงประสิทธิภาพของความคาดหวังในความพยายามของแต่ละบุคคล ว่าจะเป็นอย่างไบบ้าง และเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบใดเป็นตัวผลักดันสนับสนุน ผลงานของ Vroom มีส่วนสำคัญที่จะชี้ให้บุคคลต่าง ๆ เห็นว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือ ตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรือของผู้อื่น เป็นความคาดหวังที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึก ว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทฤษฎีความ คาดหวังนี้มีประโยชน์ ในการอธิบาย พฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เพื่อตอบแทน การทำงานของพนักงาน ควรจะเป็นไปในทางยุติธรรม โปร่งใส เหมาะสมตามความคาดหวัง ของลูกจ้าง หรือพนักงานที่ทำงานในห้องค์การ

Porter and Lawler (ปราโมทย์ ถึงสุข, 2554: 8) ได้พัฒนาทฤษฎีความ คาดหวังของ Vroom มาเป็นแบบจำลองใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ และพิจารณาในลักษณะ การทำงานโดยรวม ชี้ให้เห็นว่าความเพียรพยายามหรือจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ก่อให้เกิดผลการ

ปฏิบัติงานโดยตรง แต่เนื่องจากความสามารถและลักษณะเฉพาะตัว รวมทั้งความเข้าใจในบทบาทของผู้นั้นเองด้วย ดังนั้น การให้รางวัลตอบแทนจึงเป็นตัวแปรแทรกกระหว่างการจูงใจกับการปฏิบัติงาน โดยได้แยก ตัวแปรแรงจูงใจ ความพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานออกจากกัน และชี้ว่าการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเอง อย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งความคาดหวัง เป็นระดับความต้องการ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงาน เมื่อบุคคลมีระดับความคาดหวังที่สูงขึ้น ย่อมมีความพยายามตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงไปยังเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่สูงขึ้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ธิดา สุขใจ (2548: 8) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 12) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546: 26) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงพลัง ทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นพลังผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ

เต็มกำลังความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง ความพยายามและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow

Maslow (รัตนา สมบูรณ์ และคณะ, 2554: 7-9) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่องความต้องการตามลำดับขั้น (Pyramid of Requirements หรือ Hierarchy of Needs) ขึ้น ในปี 1943 โดยมีสมมติฐานเบื้องต้น ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้ความสำคัญกับความต้องการในลำดับนั้นน้อยลง แต่จะพยายามเพื่อให้ได้ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป

2. ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และความต้องการเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่จะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

4. มีหลายวิธีการที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไป เมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าว มี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป อันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือก

งานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัย ก็ค่อนข้างน้อย

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายรวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่น และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่องานคือ อยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

Maslow ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคง สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความแตกต่างของความต้องการทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการในระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก

4.2.2 ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

ทฤษฎี E.R.G. (ชัชวาล อรวงศ์สุภทต: 2552) นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E)
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R)
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการ

ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ชั้น จะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย เช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลับในเรื่องความปลอดภัย

ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการชั้นหนึ่งแล้วจะต้องการชั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ชั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ชั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้น เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคม และการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

4.2.3 ทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland

McClelland (ชัชวาล อรวงศ์ศุกทิต: 2552) เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการทำงานนั้น มีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น หรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุม

เกม ชอบมีอำนาจชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่ผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน และร่วมมือกันทำงาน ซึ่งโดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้ นักวิชาการบางคนเชื่อว่า คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจ และมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นคนที่ เป็นนักบริหารที่ดี

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้อง เพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร และความต้องการของคนในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกัน ในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคคลากรให้เหมาะสม

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของความพึงพอใจ

อารี ลีอกลาง (2555: 19) อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีต่อบุคลากร ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะไม่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอพึงพอใจขึ้น

D'Elia (ปราโมทย์ ถึงสุข, 2554: 9) อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อมของด้านความพึงพอใจ หรือเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่สนองตอบต่องานที่มีความชอบงานนั้นมากน้อยเพียงไร

พัชรวิวรรณ ภาสบุตร (2553: 20) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของพนักงานด้วย องค์กร

ใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มักจะเกิดผลบวกต่อการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

สัทธา มิ่งปรีชา (2550: 11) อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกดีหรือความรู้สึกด้านบวกที่บุคคลมีต่องานหรือองค์กร อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีจากการทำงานหรือองค์กร และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg

Herzberg (อำนาจชัย บุญศรี: 2556) ได้อธิบายไว้ว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

6. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Harrell (มัจฉรี โอสถานนท์, 2539) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงาน ที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชวณั้ปัญญา ปัญหาเรื่องเชวณั้ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณั้ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชวณั้ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงาน

ได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียน พนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะ ของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้ เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจาก จะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงาน ให้ความสำคัญ ของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพ ก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคย กันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัว และการ สร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้ เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงาน ชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไร และสามารถควบคุม ได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงาน มีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร เช่น บริษัทญี่ปุ่น ก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ

มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบ-แทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งคิดว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียว กับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งthatจัดเข้าในปัจจัยที่เกดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดี จะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานตนเองอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกับระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ National Industrial Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่งสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่งสำคัญที่สุด

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. การนิเทศงาน

Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้างอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

เอกชัย กุสุมพันธ์ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับ

ในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับ ในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้การสนองตอบ (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุดทีเดียว

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้าง ทักษะในการทำงานตามที่บุคคลมีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ทำงาน ที่ถนัดนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบ ถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วม ในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการ ทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ควรคำนึงถึง และกำหนดให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันตยา เพิ่มผล (2550) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 625 คน ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวัง โดยรวม

ในระดับมาก มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระดับความคาดหวังกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคาดหวังสูงกว่าความพึงพอใจทั้งในภาพรวมและในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ 1) ประชาชนมีมิตรไมตรีที่ดี 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา 4) ปริมาณเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานมีเพียงพอ 5) ประชาชนมีทักษะการสื่อสารเข้าใจชัดเจน 6) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 8) ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ภูมรินทร์ ทวิษศรี (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 890 คน ประกอบด้วย 3 ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการแผนก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 276 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ มีความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานมีความพึงพอใจที่แตกต่างจากความคาดหวัง ในด้านบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความปลอดภัย และด้านที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 82 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 68 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ศศิกาญจน์ สามัคคีนนท์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจในสมรรถนะหลักของพนักงานธนาคารออมสินภาค 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 829 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการด้วยใจ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ด้านการใส่ใจใฝ่รู้ ด้านการบูรณาการทีม ด้านมุ่งผลลัพธ์ และด้านความเชี่ยวชาญ

ผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานธนาคารออมสินภาค 3 ทั้งโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อรสุดา คุณิตรีตนกุล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน จากจำนวนประชากร 753 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และกตัญญูต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมี รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี นราธิวาส และยะลา จำนวนทั้งสิ้น 203 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1967) และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดให้ค่าเท่ากับ 5% หรือร้อยละ 0.05

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{203}{1+203(0.05)^2} \\ &= 134.66 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะเป็นในการวิจัยครั้งนี้ คือ 135 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งประชากรออกตามกลุ่มประชากรในแต่ละจังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีเทียบบัญชีไตรยางศ์หาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ได้ขนาดตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงการสุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กระบี่	16	11
2	ชุมพร	16	11
3	ตรัง	15	10
4	นครศรีธรรมราช	23	15
5	นราธิวาส	13	9
6	ปัตตานี	17	11
7	พังงา	9	6
8	พัทลุง	11	7
9	ภูเก็ต	13	9
10	ยะลา	15	10
11	ระนอง	11	7
12	สงขลา	17	11
13	สตูล	11	7
14	สุราษฎร์ธานี	16	11
	รวม	203	135

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้

2.1 การสร้างเครื่องมือ โดยการนำข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้ามาทำการกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาความเชื่อมั่นของข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach – α) ของครอนบาค

2.3 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การต่อไป

2.4 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวน และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้ผู้ประสานงาน จำนวน 13 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร พังงา กระบี่ ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี

นราธิวาส และยะลา ดำเนินการเก็บข้อมูลให้ ส่วนของจังหวัดระนอง ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ประสานงานแต่ละจังหวัด จัดส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่กลับมา และนำข้อมูลที่ได้รับ เข้าระบบกระบวนการประมวลผลของโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 23

ขั้นตอนที่ 4 นำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 23 ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าร้อยละ ข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) บัณฑิตจึงใจ บัณฑิตจ้ำจุนกับข้อมูลควมมีประสิทธิภพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้วิจัยได้เสนอค่าเฉลี่ย โดยแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภพน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภพน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภพมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับอิทธิพลต่อประสิทธิภพมากที่สุด

4.3 หาค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ในส่วนอง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับบัณฑิตจึงใจ บัณฑิตจ้ำจุน และประสิทธิภพการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้จำนวน 14 จังหวัด โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเขตภาคใต้

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเขตภาคใต้

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเขตภาคใต้

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อมาใช้ ดังนี้

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

α หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) กำหนดไว้ที่ระดับ 0.5

p หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นของระดับความมีนัยสำคัญ

การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความน่าเชื่อถือโดยเฉลี่ยของข้อมูล การสำรวจพบว่าค่า alpha เท่ากับ .964

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งวิธีวิเคราะห์โดยการหาอัตราร้อยละ ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	76	56.3
หญิง	59	43.7
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.7

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
25 – 29 ปี	16	11.9
30 – 34 ปี	57	42.2
35 – 39 ปี	42	31.1
40 ปีขึ้นไป	20	14.8
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30 – 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 25 ปี

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	85	63.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	47	34.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	2.2
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.7
ปริญญาตรี	88	65.2
ปริญญาโท	46	34.2
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.2 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง/ระดับ

ประเภทตำแหน่ง/ระดับ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงานทั่วไป	11	8.1
ระดับวิชาการ	123	91.1
ระดับอำนวยการ	1	0.7
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่ง/ระดับวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยที่สุดระดับอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1	0.7
15,000 – 19,999 บาท	8	5.9
20,000 - 24,999 บาท	42	31.1
25,000 - 29,999 บาท	45	33.3
30,000 - 34,999 บาท	22	16.3
35,000 บาทขึ้นไป	17	12.6
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 24,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุด รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.7
1 – 4 ปี	105	77.8
5 – 9 ปี	21	15.6
10 – 14 ปี	1	0.7
15 ปีขึ้นไป	7	5.2
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเขตภาคใต้

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงโดยตารางที่ 4.8 – 4.10

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. พึงพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.90	.6262	มาก	3
2. การมอบหมายงานชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.82	.6214	มาก	4
3. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.08	.5866	มาก	2
4. ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ	3.83	.6254	มาก	5
5. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.18	.5712	มาก	1
รวม	3.86	.5207	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในส่วนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.18$ และ 4.01 ตามลำดับ) และความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.83$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. มีความภูมิใจในผลงาน และคิดว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	4.02	.6346	มาก	2
2. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.12	.6115	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ	3.97	.6222	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ปฏิบัติ	3.92	.6063	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.98	.6165	มาก	3
รวม	3.86	.5486	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือในส่วนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีความภูมิใจในผลงาน และคิดว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.12$ และ 4.02 ตามลำดับ) และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.96	.6463	มาก	2
2. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน	3.87	.6739	มาก	4
3. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	4.07	.6824	มาก	1
4. ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์พัฒนาหน่วยงาน	3.81	.6406	มาก	5
5. หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.90	.7047	มาก	3
รวม	3.79	.5743	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.79$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในส่วนการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$ และ 3.96 ตามลำดับ) และลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์พัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) มีค่าน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงโดยตารางที่ 4.11 - 4.15

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.75	.7094	มาก	3
2. หน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล	3.81	.5883	มาก	2
3. หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา	3.70	.6810	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.92	.6470	มาก	1
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน	3.61	.8020	มาก	5
รวม	3.61	.5997	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.61$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารในส่วนผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้และหน่วยงานมีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคลมีค่ามากที่สุด สองอันดับ

แรก ($\bar{X} = 3.92$ และ 3.81 ตามลำดับ) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.61$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	4.14	.6929	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีการจัดสายงาน และการแบ่งงานมีความเหมาะสม ชัดเจน	4.06	.6665	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีหลักการในการประเมินผลงานหรือพิจารณาความดีความชอบ	4.13	.6739	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.09	.6788	มาก	3
5. การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	4.09	.6788	มาก	3
รวม	3.97	.6458	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาในส่วนผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีหลักการในการประเมินผลงานหรือพิจารณาความดีความชอบ มีค่ามากที่สุดสองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.14$ และ 4.13 ตามลำดับ) และผู้บังคับบัญชา มีการจัดสายงานและการแบ่งงาน มีความเหมาะสม ชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี เป็นกันเอง และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.19	.6856	มาก	1
2. มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างกันในกลุ่มงานอย่างชัดเจน	4.10	.6941	มาก	3
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อหาข้อยุติจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.98	.6690	มาก	5
4. การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	4.09	.6518	มาก	4
5. ความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.18	.6897	มาก	2
รวม	4.01	.5922	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในส่วนเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี เป็นกันเอง และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.14$ และ 4.13 ตามลำดับ) และเมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อหาข้อยุติจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.01$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านด้านเงินเดือน และ ผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ระดับและโครงสร้างเงินเดือน เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน	3.96	.6564	มาก	2
2. ระดับและโครงสร้างค่าตอบแทนพิเศษ เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.90	.6450	มาก	3
3. ท่าน ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.86	.6249	มาก	4
4. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	4.07	.6488	มาก	1
5. สวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก การจัดกิจกรรมต่างๆ	3.41	.6383	มาก	5
รวม	3.72	.5685	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในส่วนของความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และระดับและโครงสร้างเงินเดือนเป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$ และ 3.96 ตามลำดับ) และสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก การจัดกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.41$) มีค่าน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ความเหมาะสม สะดวก ของสถานที่ปฏิบัติงาน	3.82	.6897	มาก	4
2. ความเพียงพอและเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.07	.6304	มาก	1
3. ระบบการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงาน	4.05	.6615	มาก	2
4. บรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.83	.5927	มาก	3
5. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านร่างกาย จิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่	3.76	.6743	มาก	5
รวม	3.73	.6010	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในส่วนของความเพียงพอและเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และระบบการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงานมีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$ และ 4.05 ตามลำดับ) และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ ด้านร่างกาย จิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{X} = 3.76$) มีค่าน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยจิตใจ

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยกำหนดให้แสดงโดยตารางที่ 4.16 – 4.27

ตารางที่ 4.16 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ

เพศ \ ความรับผิดชอบ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X^2	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	7	52	17	-	-	76	1.004	.605
หญิง	3	44	12	-	-	59		
รวม	10	96	29	-	-	135		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

เพศ	ความสำเร็จ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ชาย	3	53	19	1	-	76	6.073	.108	
หญิง	8	42	9	-	-	59			
รวม	11	95	28	1	-	135			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เพศ	ความก้าวหน้า	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ชาย	5	46	24	1	-	76	3.090	.378	
หญิง	5	42	12	-	-	59			
รวม	10	88	36	1	-	135			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.19 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ

อายุ	ความรับผิดชอบ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 25 ปี		-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี		2	11	3	-	-	16		
30 - 34 ปี		3	44	10	-	-	57	4.868	.561
35 - 39 ปี		2	28	12	-	-	42		
40 ปีขึ้นไป		3	13	4	-	-	20		
รวม		10	96	29	-	-	135		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

อายุ	ความสำเร็จ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 25 ปี		-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี		3	10	3	-	-	16		
30 - 34 ปี		4	40	13	-	-	57	5.609	.778
35 - 39 ปี		2	31	8	1	-	42		
40 ปีขึ้นไป		2	14	4	-	-	20		
รวม		11	95	28	1	-	135		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน

อายุ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	ความก้าวหน้า	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	1	9	6	-	-	16		
30 - 34 ปี	3	41	13	-	-	57	7.145	.622
35 - 39 ปี	3	28	10	1	-	42		
40 ปีขึ้นไป	3	10	7	-	-	20		
รวม	10	88	36	1	-	135		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจิตใจด้านความ
รับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	ความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1		
ปริญญาตรี	5	64	19	-	-	88	1.628	.804
ปริญญาโท	5	31	10	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	10	96	29	-	-	135		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	.999	.986
ปริญญาตรี	7	62	18	1	-	88		
ปริญญาโท	4	32	10	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	11	95	28	1	-	135		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	4.110	.662
ปริญญาตรี	9	56	22	1	-	88		
ปริญญาโท	1	31	14	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	10	88	36	1	-	135		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	7	77	21	-	-	105		
5 - 9 ปี	1	15	5	-	-	21	9.754	.283
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	2	3	2	-	-	7		
รวม	10	96	29	-	-	135		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	9	72	23	1	-	105		
5 - 9 ปี	1	17	3	-	-	21	6.170	.907
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	5	1	-	-	7		
รวม	11	95	28	1	-	135		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	ความก้าวหน้า	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	8	69	27	1	-	105		
5 - 9 ปี	1	14	6	-	-	21	4.362	.976
10 - 14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	4	2	-	-	7		
รวม	10	88	36	1	-	135		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เขตภาคใต้ กับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.28 – 4.47

ตารางที่ 4.28 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร ^๑	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	2	44	27	3	-	76	.395	.941
หญิง	1	37	19	2	-	59		
รวม	3	81	46	5	-	135		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองฯ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	14	48	13	1	-	76	1.673	.643
หญิง	11	34	14	-	-	59		
รวม	25	82	27	1	-	135		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ฯ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	11	52	12	1	-	76	1.585	.663
หญิง	12	39	8	-	-	59		
รวม	23	91	20	1	-	135		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.31 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

เงินเดือน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	3	41	32	-	-	76	5.502	.064
หญิง	5	40	14	-	-	59		
รวม	8	81	46	-	-	135		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.32 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	1	47	26	2	-	76	9.869	.020
หญิง	8	36	15	-	-	59		
รวม	9	83	41	2	-	135		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.33 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	-	9	7	-	-	16		
30 - 34 ปี	-	39	17	1	-	57	9.226	.417
35 - 39 ปี	2	24	13	3	-	42		
40 ปีขึ้นไป	1	9	9	1	-	20		
รวม	3	81	46	5	-	135		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชา

การปกครอง	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	3	10	3	-	-	16		
30 - 34 ปี	13	35	8	1	-	57	12.815	.171
35 - 39 ปี	8	20	14	-	-	42		
40 ปีขึ้นไป	1	17	2	-	-	20		
รวม	25	82	27	1	-	135		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.35 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	3	11	2	-	-	16		
30 - 34 ปี	12	38	6	1	-	57	6.744	.664
35 - 39 ปี	6	26	10	-	-	42		
40 ปีขึ้นไป	2	16	2	-	-	20		
รวม	23	91	20	1	-	135		

จากตารางที่ 4.35 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

เงินเดือน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	-	11	5	-	-	16		
30 - 34 ปี	3	36	18	-	-	57	2.988	.810
35 - 39 ปี	4	22	16	-	-	42		
40 ปีขึ้นไป	1	12	7	-	-	20		
รวม	8	81	46	-	-	135		

จากตารางที่ 4.36 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	1	11	4	-	-	16		
30 - 34 ปี	2	37	17	1	-	57	4.091	.905
35 - 39 ปี	4	22	15	1	-	42		
40 ปีขึ้นไป	2	13	5	-	-	20		
รวม	9	83	41	2	-	135		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระดับการศึกษา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1		
ปริญญาตรี	2	56	25	5	-	88	6.604	.359
ปริญญาโท	1	24	21	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	3	81	46	5	-	135		

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.39 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	1.791	.938
ปริญญาตรี	18	52	17	1	-	88		
ปริญญาโท	7	29	10	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	25	82	27	1	-	135		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.40 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	-	-	-	-	1	7.077	.314
ปริญญาตรี	17	57	13	1	-	88		
ปริญญาโท	5	34	7	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	23	91	20	1	-	135		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.41 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	5.375	.251
ปริญญาตรี	8	52	28	-	-	88		
ปริญญาโท	-	28	18	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	8	81	46	-	-	135		

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.42 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	6.955	.325
ปริญญาตรี	9	51	26	2	-	88		
ปริญญาโท	-	31	15	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	9	83	41	2	-	135		

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.43 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	2	63	37	3	-	105		
5 - 9 ปี	-	13	8	-	-	21	35.831	.000
10 -14 ปี	-	-	-	1	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	4	1	1	-	7		
รวม	3	81	46	5	-	135		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้กับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.44 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปกครอง	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	21	63	20	1	-	105		
5 - 9 ปี	3	13	5	-	-	21	5.773	.927
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	5	1	-	-	7		
รวม	25	82	27	1	-	135		

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้กับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.45 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

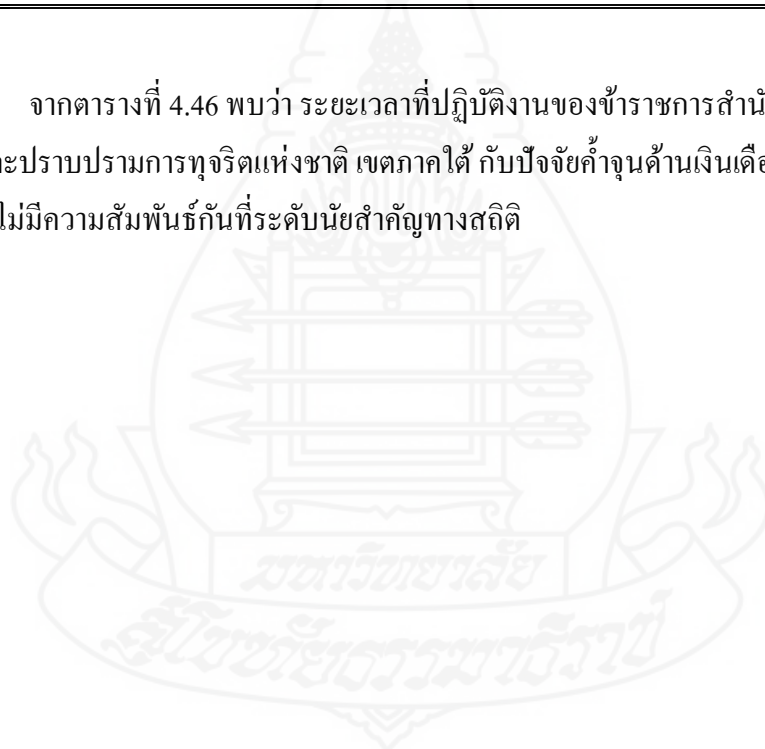
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	ความสัมพันธ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	20	70	14	1	-	105		
5 - 9 ปี	2	15	4	-	-	21	7.967	.788
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	5	1	-	-	7		
รวม	23	91	20	1	-	135		

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.46 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

เงินเดือน- ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 – 4 ปี	6	63	36	-	-	105		
5 - 9 ปี	1	13	7	-	-	21	3.572	.894
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	4	2	-	-	7		
รวม	8	81	46	-	-	135		

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.47 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1		
1 - 4 ปี	6	68	29	2	-	105		
5 - 9 ปี	1	12	8	-	-	21	11.271	.506
10 -14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	2	2	3	-	-	7		
รวม	9	83	41	2	-	135		

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. เขตภาคใต้ โดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.48 – 4.51

ตารางที่ 4.48 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X^2	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	2	52	21	1	-	76	1.130	.770
หญิง	2	43	14	-	-	59		
รวม	4	95	35	1	-	135		

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับความมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของข้าราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.49 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-		
25 - 29 ปี	1	11	4	-	-	16		
30 - 34 ปี	-	44	13	-	-	57	6.851	.653
35 - 39 ปี	2	28	11	1	-	42		
40 ปีขึ้นไป	1	12	7	-	-	20		
รวม	4	95	35	1	-	135		

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 40 ปี ระดับความมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.50 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ / ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	-	-	-	1	1.685	.946
ปริญญาตรี	3	63	21	1	-	88		
ปริญญาโท	1	31	14	-	-	46		
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-		
รวม	4	95	35	1	-	135		

จากตารางที่ 4.50 พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.51 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ / ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	1	-	-	-	1	7.529	.821
1 - 4 ปี	3	75	26	1	-	105		
5 - 9 ปี	-	15	6	-	-	21		
10 - 14 ปี	-	-	1	-	-	1		
15 ปีขึ้นไป	1	4	2	-	-	7		
รวม	4	95	35	1	-	135		

จากตารางที่ 4.51 พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 4 ปี ระดับความมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการรวบรวมข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ได้เสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ดังแสดงต่อไปนี้

องค์กรควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการในลักษณะหลักสูตรภาคปฏิบัติ มากกว่าภาคทฤษฎี ให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงและตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติงานของส่วนภูมิภาคซึ่งมีความแตกต่างกับส่วนกลาง เพื่อวางรูปแบบหรือหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ควรเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพัก หรือการเบิกค่าที่พัก เพื่อลดภาระเรื่องค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในส่วนปฏิบัติการพื้นที่เขตภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.1.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

1.1.3 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในเขตภาคใต้ จำนวน 14จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ระนอง พังงา กระบี่ ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี นราธิวาส และยะลา สำหรับวิธีการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเทียบบัญชีได้ตรงกัน หายขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 135 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย ในการวิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง/ระดับ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) ข้อมูลทัศนคติ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในส่วนปฏิบัติการพื้นที่เขตภาคใต้

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) หาค่าความถี่และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

2) หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

3) หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

4) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยจูงใจ

5) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน

6) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

1.3 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดภาคใต้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 30 - 34 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับวิชาการ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,000 – 29,999 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1 - 4 ปี

1.3.2 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยจิตใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกได้เป็น ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.86 ตามลำดับ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรองลงมา ($\bar{X} = 3.79$)

1.3.3 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกได้เป็น ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด สามอันดับแรก ($\bar{X} = 4.01, 3.97$ และ 3.73 ตามลำดับ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรองลงมา ($\bar{X} = 3.72$ และ 3.61 ตามลำดับ)

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยจิตใจ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยค้ำจุน พบว่า เพศกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับปัจจัยค้ำจุนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มี

ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยค่า
 จุน และระดับการศึกษากับปัจจัยค่าจุน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการ
 ปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา
 ในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการศึกษาเอกสารและงานวิจัย
 ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
 เขตภาคใต้ ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี คิดเป็น
 ร้อยละ 73.3 อยู่ในตำแหน่ง/ระดับวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 91.1 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 5 ปี
 คิดเป็นร้อยละ 78.5 แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และ
 ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ มีบุคลากรที่อยู่ในระดับวิชาการจำนวนมาก ในขณะที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูง อาจส่งผล
 ต่องานปราบ-ปรามการทุจริตที่มีความซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทุจริตมีความ
 หลากหลาย ซึ่งต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็น
 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้สำนักงาน ป.ป.ช. มุ่งเน้นการฝึกอบรมพนักงานในภาคปฏิบัติ และ
 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

นอกจากนี้ บุคลากรจำนวนมากอยู่ในช่วงอายุเข้าสู่ช่วงวัยกลางคนทำให้พฤติกรรม
 ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร หรือการปฏิบัติงานจะเน้นความเป็นระบบ และ
 ยึดมั่นในกฎระเบียบขององค์กรค่อนข้างสูง และความปลอดภัยในชีวิต ทำให้การดำเนินการ
 ค่อนข้างล่าช้าไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวทฤษฎี
 ของ Havighurst (1958) อธิบายว่า อายุวัยกลางคน (Middle Adulthood) อยู่ในช่วง 30 – 60 ปี
 ที่มุ่งเน้นระบบ มาตรฐาน และครอบครัว

2.2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมาก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและความต้องการปัจจัยที่จะสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีระบบในมาตรฐานที่สูง เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา ที่มงาน ความปลอดภัย สวัสดิการ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตภาคใต้ จะพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg มาใช้ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้ปรับปรุงหรือพัฒนาหน่วยงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยรวมบุคลากรเห็นว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องการอยู่ในระดับมาก องค์กรควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การสร้างการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก หรือโอนย้ายของข้าราชการ

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยรวม บุคลากรเห็นว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องการอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับเรื่องการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ฉะนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี แบ่งงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการให้ความคุ้มครอง ค่าปรึกษา และการช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากร และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1.3 เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความเสี่ยงในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศ ทำให้บุคลากรต้องการมีความมั่นคงในการดำรงชีพอยู่ในระดับสูง ได้แก่ 1) ระดับและโครงสร้างเงินเดือนเป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน 2) ระดับและโครงสร้างค่าตอบแทนพิเศษ เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 3) เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ 4) ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และ 5) สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก การจัดกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ควรพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่นๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน สถานะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาเชิงลึกเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจูน เพื่อให้ได้ข้อมูลแต่ละด้านที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับการพัฒนาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

3.2.2 ควรทำการศึกษาต้นคว่ำตัวแปรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้ เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการคาดหวังขององค์กร และบุคลากร ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ และคณะ. (2557). *การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กระปุกคอตคอม. (2558). *มาคุยกันคน 8 เจเนอเรชั่น คุณอยู่ในกลุ่มไหนนะ*. สืบค้นจาก <https://hilight.kapook.com/view/83492>
- เจตชาติ ดวงสงค์. (ม.ป.ป.). *ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)*. สืบค้นจาก http://www.sas.mju.ac.th/goverment/20111119104834_sas2/26328.pdf
- ชญา ณรงค์ฤทธิ. (2558). *การเขียนโครงร่างและสารนิพนธ์*. สืบค้นจาก <http://www.map.nu.ac.th/doc/pdfResearchMethod/wk8.pdf>
- ทฤษฎีแรงจูงใจ. (2556, 11 ตุลาคม). สืบค้นจาก <http://www.slideshare.net/poythammaugsorn/ss-29101295>
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. นนทบุรี: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- (2552). *แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ*. สืบค้นจาก http://suthamp.blogspot.com/2009/05/blog-post_1756.html
- โนวาบิซส์. *ความพอใจในงาน (Job Satisfaction)*. สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- โนวาบิซส์. *ทฤษฎีความพึงพอใจ*. สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/ทฤษฎีความพึงพอใจ.htm>
- โนวาบิซส์. *ทฤษฎีความคาดหวัง*. สืบค้นจาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm
- บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด. (2559, 21 มกราคม). *เรามีทั้งหมดกี่ Gen และ แต่ละ Gen คือยุคไหน*. สืบค้นจาก <https://moneyhub.in.th/article/generation-people/>
- บุรินทร์ ชามะรัตน์. (2548). *ประสิทธิภาพของการนาน โยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี* (สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประเทือง วิบูลศักดิ์. (2552). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ*. สืบค้นจาก <http://www.sahavicha.com/?name=blog&file=readblog&id=1064>
- ประเสริฐ. (2555). *ทฤษฎีความพึงพอใจ*. สืบค้นจาก [https://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12](https://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12)
- ปราโมทย์ ถึงสุข. (2554). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. (รายงานการวิจัย กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.*
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2554). *ตัวอย่าง โครงร่างงานวิจัย*. สืบค้นจาก <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxyYW1wcmFjYW1wdXN8Z3g6M2RhYzA0ZjFiM2Q0ODMxYw>
- พัชรวิพรรณ พาสบุตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- วิทยา ค่านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร = Management*. กรุงเทพฯ: บริษัท เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด(มหาชน). (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). *ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่*. สืบค้นจาก <https://www.nacc.go.th/main.php?filename=nacc2>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2558) *รายงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2558*. นนทบุรี: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล.
- อำนวยการ บัญญัติ. (2556). *ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.)*. สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เขตภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลไปประกอบการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่การงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความคาดหวังในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25 - 29 ปี

3. 30 - 34 ปี

4. 35 - 39 ปี

5. 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. หน่วยงานที่สังกัด

จังหวัด.....

6. ประเภทตำแหน่ง/ระดับ

1. ปฏิบัติงานทั่วไป ระดับ..... 2. วิชาการ ระดับ.....
3. อำนวยการ ระดับ..... 4. บริหาร ระดับ.....

7. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมค่าตอบแทนพิเศษ)

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 - 19,999 บาท
3. 20,000 - 24,999 บาท 4. 25,000 - 29,999 บาท
5. 30,000 - 34,999 บาท 6. 35,000 บาทขึ้นไป

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 - 4 ปี
3. 5 - 9 ปี 4. 10 - 14 ปี
5. 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 - 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามลำดับคะแนนดังนี้

1: น้อยที่สุด 2: น้อย 3: ปานกลาง 4: มาก 5: มากที่สุด

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (A)					ลำดับ	คำถามปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (B)				
น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
9. ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ												
					9.1A	พึงพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	9.1B					
					9.2A	การมอบหมายงานชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	9.2B					
					9.3A	มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	9.3B					
					9.4A	ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ	9.4B					
					9.5A	สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงตามที่ตั้งกับบัญชามอบหมาย	9.5B					
10. ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ												
					10.1A	มีความภูมิใจในผลงาน และคิดว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	10.1B					
					10.2A	ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	10.2B					
					10.3A	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ	10.3B					
					10.4A	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ปฏิบัติ	10.4B					
					10.5A	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน	10.5B					

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (A)					ลำดับ	คำถามปัจจัยจุดที่มีผลต่อ ความคาดหวังและ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (B)				
น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
11. ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน												
					11.1A	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งได้	11.1B					
					11.2A	การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานที่ ชัดเจน	11.2B					
					11.3A	การเลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานของท่านมีความเป็น ธรรม	11.3B					
					11.4A	ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ท่าน ได้นำความคิดริเริ่มไป สร้างสรรค์ พัฒนาหน่วยงาน	11.4B					
					11.5A	หน่วยงานสนับสนุนให้มี โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานที่ รับผิดชอบอยู่เสมอ	11.5B					
12. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร												
					12.1A	หน่วยงานมีการกำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อย่างชัดเจนสามารถนำไป ปฏิบัติได้	12.1B					
					12.2A	หน่วยงานมีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่อย่าง เสมอภาคและเหมาะสมกับ บุคคล	12.2B					
					12.3A	หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสาร ภายในเพื่อให้ข้อมูลในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและ ทันเวลา	12.3B					
					12.4A	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ ตามนโยบายที่กำหนดไว้	12.4B					
					12.5A	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน	12.5B					

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (A)					ลำดับ	คำถามปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อ ความคาดหวังและ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (B)				
น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
13. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา												
					13.1A	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานเป็นอย่างดี	13.1B					
					13.2A	ผู้บังคับบัญชามีการจัดสายงาน และการแบ่งงานมีความ เหมาะสม ชัดเจน	13.2B					
					13.3A	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีหลักการในการ ประเมินผลงานหรือพิจารณา ความคิดความชอบ	13.3B					
					13.4A	ผู้บังคับบัญชาให้ความ คุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	13.4B					
					13.5A	การให้คำปรึกษาและความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	13.5B					
14. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา												
					14.1A	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี เป็นกันเอง และให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	14.1B					
					14.2A	มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ระหว่างกันในกลุ่มงานอย่าง ชัดเจน	14.2B					
					14.3A	เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อ หาข้อยุติ จนเป็นที่พอใจของ ทุกฝ่าย	14.3B					
					14.4A	การให้คำปรึกษาและความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	14.4B					
					14.5A	ความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา	14.5B					

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (A)					ลำดับ	คำถามปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อ ความคาดหวังและ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (B)				
น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
15. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน												
					15.1A	ระดับและโครงสร้างเงินเดือน เป็นธรรม เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน	15.1B					
					15.2A	ระดับและโครงสร้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	15.2B					
					15.3A	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพ	15.3B					
					15.4A	ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน	15.4B					
					15.5A	สวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจาก การปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก จัด กิจกรรมต่างๆ	15.5B					
16. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน												
					16.1A	ความเหมาะสม สะดวก ของ สถานที่ปฏิบัติงาน	16.1B					
					16.2A	ความเพียงพอและเหมาะสม ของวัสดุ อุปกรณ์ และ ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	16.2B					
					16.3A	ระบบการรักษาความปลอดภัย ภายในหน่วยงาน	16.3B					
					16.4A	บรรยากาศของหน่วยงานที่ ส่งเสริมให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	16.4B					
					16.5A	สภาพแวดล้อมภายใน หน่วยงานเอื้อต่อการส่งเสริม สุขภาพด้านร่างกาย จิตใจ และ ชีวิตความเป็นอยู่	16.5B					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นางสาวจรรยารัตน์ ขวัญแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	14 กันยายน 2530
สถานที่เกิด	อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดระนอง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
ตำแหน่ง	นักบริหารงานคลังและพัสดุ

