

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผู้วิจัย นายสุพจน์ ศรีงามเมือง ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา

(1) รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประชากรมีความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ เงินรางวัลประจำปี และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเงินเดือน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ได้แก่ เพศหญิง อายุ ระดับตำแหน่ง ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง ด้านเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ เพศหญิง ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ไม่มีปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความพึงพอใจในคำตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

Thesis title: A Study of Satisfaction on Remuneration of the Office of the National Counter Corruption Commission's Officers.

Researcher: Mr. Supost Sringammuang; **Degree:** Master of Business Administration;

Thesis Advisor: (1) Narongsak Boonlert, Associate Professor; (2) Chanin Chunhapuntharuk, Assistant Professor; (3) Dr. Amornrut Pinyoanunpong, Assistant Professor; **Academic:** 2006

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to study the payment satisfaction of the operating officers at the office of the National Counter Corruption Commission and (2) to study factors related to the payment satisfaction of the operating officers at the office of the National Counter Corruption Commission.

This research was conducted among 290 operating officers in the National Counter Corruption Commission. The data in this study were collected through questionnaires arranged by the researcher. The result of statistical methods were the significant level at .96 in mean, standard deviation and derivation relation.

The result of this research indicated that (1) the population respondents had a moderate level of satisfaction for salary, special remuneration, overtime payment, annual rewards, and medical welfare. However, They have the high priority of satisfaction level for childhood education welfare. (2) The factors related to payment satisfaction at the significant level of .05 for the salary are age, position, working age and monthly income. The factors related to payment satisfaction at the significant level of .05 for the subcommittee's remuneration are gender, age, and position. The factors related to payment satisfaction at the significant level of .05 for the overtime payments are education, position and working periods. The factor related to payment satisfaction at the significant level of .05 for the annual rewards is age. The factors related to payment satisfaction at the significant level of .05 for the medical welfare are education, position, working periods and monthly income. The childhood education welfare doesn't have Factor related to the payment satisfaction at the significant level of .05

Keywords: Satisfaction, Remuneration, The Office of the National Counter Corruption Commission.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง จากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชรินทร์ ชูญพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญนันตพงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ในอันที่จะทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการอนุญาตแจกแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ทำให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนจากคุณกฤษฎา ภิระโสภณ คุณวนิดา นารี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และจากครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

คุณประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุพจน์ ศรีงามเมือง
พฤศจิกายน 2549

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	3
กรอบแนวความคิด.....	3
ขอบเขตการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของความพึงพอใจและความหมายของคำตอบแทน องค์ประกอบและ หลักการกำหนดคำตอบแทน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน.....	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในคำตอบแทน	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในคำตอบแทน	65
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชากร.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	88
ก. การหาค่าความตรงและความเที่ยง	89
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และแบบสอบถาม	98
ประวัติผู้วิจัย.....	109

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ใน อุปการะที่ต้องเลี้ยงดูให้การศึกษา ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน.....	52
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านต่าง ๆ ในภาพรวม	56
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินเดือน.....	57
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ.....	58
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ.....	59
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ.....	60
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินรางวัลประจำปี.....	61
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	62
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในคำตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล.....	64
ตารางที่ 4.10	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความพึงพอใจในคำตอบแทนในด้านต่าง ๆ	66

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด	4
ภาพที่ 1.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	25
ภาพที่ 1.3 การจัดโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ	40

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 297 มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในด้านป้องกันการทุจริต ด้านปราบปรามการทุจริต และด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน ภาระหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทางการเมือง การสร้างสังคมให้มีเสถียรภาพที่มั่นคง แต่ด้วยเหตุที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิเพียงเก้าคน จึงไม่อาจดำเนินการตามภาระหน้าที่ ที่กล่าวไว้ข้างต้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง จำต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุน ดังนั้น รัฐธรรมนูญ จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา 302 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เป็นหน่วยงานธุรการ เพื่อแบ่งเบาภารกิจหน้าที่ให้ดำเนินการได้อย่างลุล่วงโดยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 517 คน ในจำนวนนี้ แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ จำนวน 337 คน เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน จำนวน 159 คน ซึ่งหากคิดเป็นอัตราส่วน จะพบว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ มีมากถึง ร้อยละ 65.18 หรือเกินกว่าครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในองค์กร

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ จึงนับว่าเป็นกำลังหลักขององค์กร ในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าและผลักดันให้เกิดผลงาน ให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ดังนั้น ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้นั้น ก็จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยปกติทั่วไป ประกอบกับจะต้องดำรงตนให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม อยู่ตลอดเวลา และต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรอบของกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อย่างเคร่งครัด ซึ่งหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ก็ต้องได้รับโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิด นั้น ตามความในมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ดังนั้น การที่จะจงใจให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการให้เข้ามาอยู่ในองค์กรและการธำรงรักษานุเคราะห์เหล่านั้นไว้

ก็จำเป็นต้องมีคำตอบแทนที่มีความเหมาะสม อย่างน้อยต้องพอเพียงแก่การดำรงชีพอย่างมีเกียรติ และมีความเสมอภาค กับหน่วยงานยุติธรรมอื่น ๆ ที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

แต่ด้วยเหตุที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีฐานะเป็นส่วนราชการ การกำหนดคำตอบแทนจึงต้องยึดโยงกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตัวอย่างเช่น เรื่องอัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 111 วรรคแรก บัญญัติว่า “อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช.ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม” ซึ่งการกำหนดดังกล่าว จะพบว่า การเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำตอบแทนแต่ละครั้งจะต้องอาศัยระยะเวลาของกระบวนการแก้ไขกฎหมาย จึงทำให้ไม่ทันต่อสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจที่หมุนเวียนไปอย่างรวดเร็ว และไม่ทันต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นลำดับ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในลำดับต้น ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทั้งนี้ ในส่วนของคำตอบแทนที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ง่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ จะพบว่ามีความสำคัญใน 3 ด้าน กล่าวคือ

ด้านเจ้าหน้าที่ คำตอบแทนจะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นตัวตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพ และหากมีการกำหนดคำตอบแทนให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มากและดีขึ้น เพราะเจ้าหน้าที่จะทราบได้ว่า จะทำอย่างไร จึงจะได้รับคำตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำไปประกอบการพิจารณาการใช้จ่ายและการดำรงชีพ

ด้านหน่วยงาน คำตอบแทนจะเป็นภาระค่าใช้จ่ายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีจำนวนมากในแต่ละปีงบประมาณ ดังจะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีย้อนหลัง 3 ปี คือ ปีงบประมาณ 2545 มีจำนวนเงิน 131,862,000 บาท ปีงบประมาณ 2546 จำนวนเงิน 136,809,000 บาท และปีงบประมาณ 2547 จำนวนเงิน 242,428,400 บาท

จะเห็นได้ว่า การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี จะพบว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จะสูงขึ้นมาเรื่อย ๆ เป็นลำดับในแต่ละปี ทั้งนี้ ส่วนที่เหลือจะเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการบริหารองค์การและค่าใช้จ่ายครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง ดังนั้น หากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถบริหารงบประมาณด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร ให้ลดน้อยถอยลง โดยไม่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่แล้ว ก็จะมีงบประมาณเหลือใช้ไปในการบริหารจัดการองค์กรได้มากขึ้น

สำหรับด้านสังคม เมื่อค่าตอบแทนได้โอนเปลี่ยนมือไปยังเจ้าหน้าที่จะทำให้เกิดอำนาจซื้อสินค้าและบริการ มาเพื่อตอบสนองความต้องการ และก่อให้เกิดการหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจ อีกทั้ง การกำหนดเพิ่มขึ้นหรือลดลง ของค่าตอบแทนก็จะไปสัมพันธ์กับภาระงบประมาณของแผ่นดินในภาพรวม

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาว่าค่าตอบแทนที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ นั้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์--ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริสเบอร์ก และทฤษฎีความเสมอภาค ของอดัมส์ เพื่อผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปอ้างอิงในการวางนโยบายค่าตอบแทน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดประสงค์ไว้ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3. กรอบแนวความคิด

ในการนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวแปร เพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ดังนี้

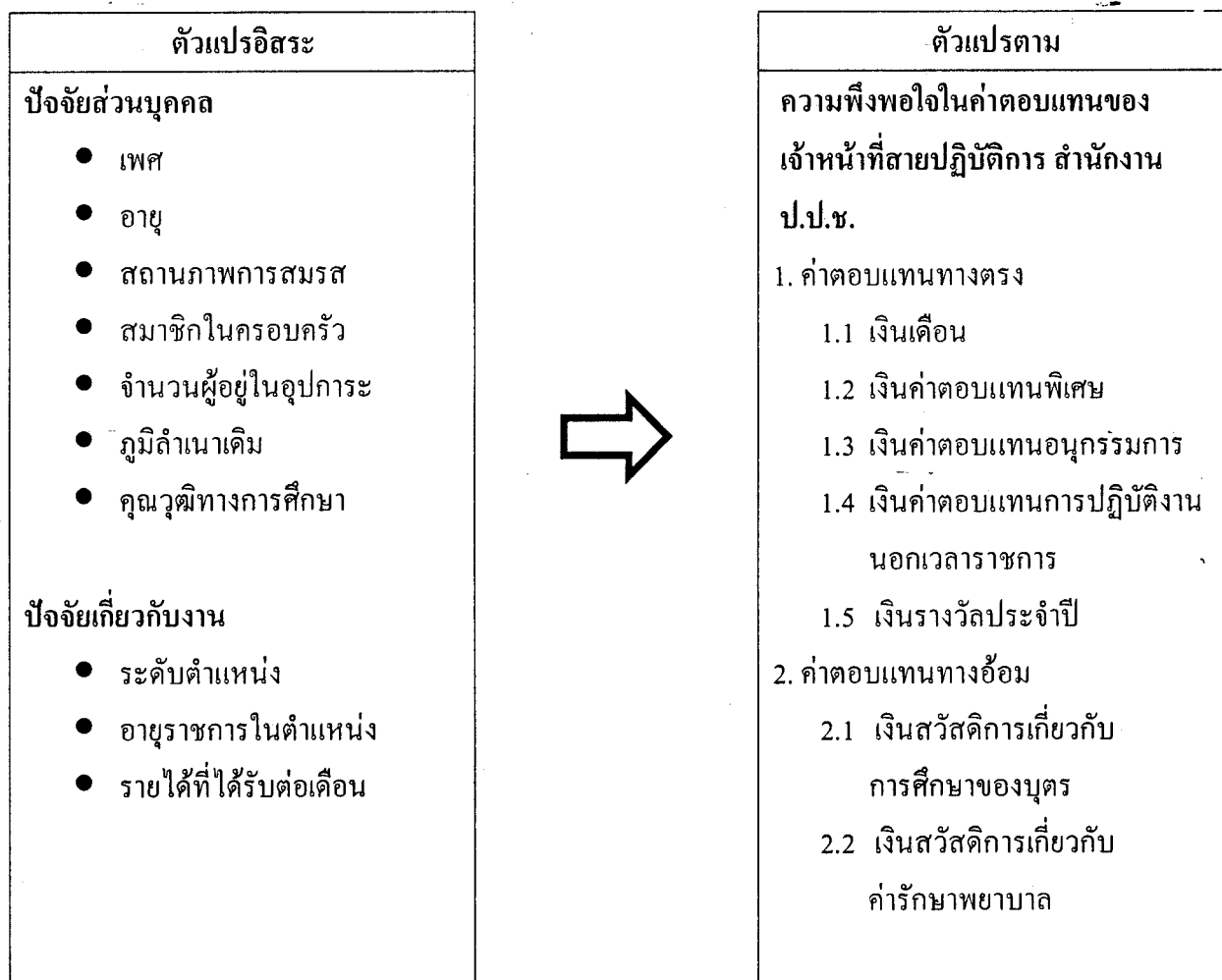
- 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ซึ่งตัวแปรอิสระในครั้งนี้ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ภูมิลำเนาเดิม และคุณวุฒิทางการศึกษา

3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน คือ ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจกสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งตัวแปรตามครั้งนี้ ได้แก่ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

ดังแสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

4. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

4.1 การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ทำการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการผู้อยู่ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือเจ้าหน้าที่งาน ป.ป.ช. ระดับ 3 ถึงระดับ 9 ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยจะเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2548 ถึงเดือนเมษายน 2549 เท่านั้น

4.2 ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาความพึงพอใจในคำตอบแทน โดยปรับปรุงจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอรัสเบอร์ก (Frederick Herzberg) และกรอบแนวคิดทฤษฎีศึกษากระบวนการของการงูใจ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี เจ อัดัมส์ (Stacy J. Adams)

4.3 ในการวิจัยในครั้งนี้ จะศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ได้แก่ ค่าตอบแทนทางตรง คือ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี และค่าตอบแทนทางอ้อม คือ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มิได้อยู่ในขอบเขตการวิจัย

4.4 ช่วงระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นในช่วงเดือน ธันวาคม 2548 ถึงเดือน เมษายน 2549

5. คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อตนได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ตนเองได้คาดหวัง อันเนื่องมาจากสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป และเมื่อเกิดความพึงพอใจขึ้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการกระทำดังกล่าวขึ้นอีกในทางพัฒนาที่ดีขึ้น

5.2 ความพึงพอใจในคำตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับคำตอบแทนตามที่ตนได้คาดหวังไว้ จากการปฏิบัติงานที่ได้ทำลงไป ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

5.3 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินค่าใช้จ่ายที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินทางตรง และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่

5.3.1 ค่าตอบแทนทางตรง ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินที่สำนักงาน ป.ป.ช. จ่ายให้แก่ข้าราชการเพื่อตอบแทนในการทำงาน เป็นไปตามมาตรา 111 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

2) เงินค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึง เงินที่สำนักงาน ป.ป.ช. จ่ายให้แก่ข้าราชการในสังกัดอันเนื่องมาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้น โดยจ่ายเป็นอัตราระดับละ 1,000 บาท เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2543

3) เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ หมายถึง เงินที่สำนักงาน ป.ป.ช. จ่ายให้แก่ อนุกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 เป็นรายครั้งที่มาประชุม หรือดำเนินการไต่สวน เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยค่าตอบแทนอนุกรรมการ พ.ศ. 2543

4) เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หมายถึง เงินที่จ่ายให้เป็นค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ.2547

5) เงินรางวัลประจำปี หมายถึง เงินที่สำนักงาน ป.ป.ช. จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของปีงบประมาณ เป็นไปตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ช. และนำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

5.3.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่

1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร หมายถึง เงินที่จ่ายให้เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรข้าราชการ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.2523

2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล หมายถึงเงินที่จ่ายในการรักษาพยาบาลของข้าราชการ รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของข้าราชการ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ พ.ศ. 2523

5.4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ช. จะได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพปัจจุบัน ในเรื่องระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ เพื่อนำไปประยุกต์ปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรและนำไปกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในคำตอบแทนให้มากขึ้น

6.2 ทำให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนของสำนักงาน ป.ป.ช. ในลำดับต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งจะขอเสนอผลการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ ความหมายของค่าตอบแทน องค์ประกอบและหลักการกำหนดค่าตอบแทน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความพึงพอใจ ความหมายของค่าตอบแทน องค์ประกอบและหลักการกำหนดค่าตอบแทน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายที่คล้ายและใกล้เคียงกันไว้หลายท่าน ดังนี้

Kotler (2000 : 36) ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกอันดีหรือผิดหวังของบุคคล จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เขาได้รับ กับความคาดหวังของเขาถ้าสิ่งที่ได้รับ ไม่เพียงพอหรือต่ำกว่าความคาดหวัง ลูกค้าย่อมเกิดความไม่พึงพอใจ

Milkovich, Newman (2002 : 7) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

มุสดี ผลพฤกษ์ไพโร (2540 : 22) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงการประเมินค่า ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับทัศนคติอย่างแยกกันไม่ออก

เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์ (2542 : 25) ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงาน ความรู้สึกนั้น เกิดขึ้นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกในลักษณะของความเสียสละ การอุทิศร่างกาย แรงใจให้แก่ งานที่ทำอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นองค์ประกอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการอันเป็นจุดมุ่งหมายของเขาได้ จึงจะเกิดความพึงพอใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 48) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของ การพิจารณาว่า เขาจะได้รับความพึงพอใจชนิดไหน อย่างไร

สมยศ นาวิการ (2542 : 39) ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สถานการณ์การทำงาน หากบุคลากรได้รับผลตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าหากได้รับการตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 793) พึงพอใจ คือ รัก ชอบใจ

ขวัญชีวา ร่วมรัก (2544 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน และทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงานและหน่วยงานด้วยความเต็มใจ

ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544 : 43-44) ความพึงพอใจ คือ ภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวกที่จะทำให้นุคคลปฏิบัติงานอย่างสนุกสนาน เป็นเรื่องที่ใกล้เคียงกับขวัญ ความพอใจเป็นส่วนหนึ่งของขวัญ มีตัวแปรหลายตัวที่กำหนดความพึงพอใจ

เพลินทิพย์ โกเมศโสภา (2544 : 76) ความพอใจ คือ ความรู้สึกที่ได้แสดงถึงความยินดี หรือความผิ่หวัง อันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่แต่ละบุคคลเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้หรือการบริโภคผลิตภัณฑ์จริง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังเดิมของลูกค้า

กอบขวัญ ไสยวิริยะ (2545 : 10) ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งในด้านวัตถุและในด้านจิตใจ โดยเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับกับความคาดหวัง

ลดดาวัลย์ แดงใหญ่ (2545 : 38) ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพความรู้สึกที่ดีทางจิตใจของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการตามจุดมุ่งหมาย

วินัย ไพรทอง (2546 : 20) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ชอบ พอใจ ดีใจ สุขใจ ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน อาจเกิดสภาวะเครียด และเกิดปฏิบัติการเรียกร้องหรือประท้วงได้

यररยง พร้อมสุข (2546 : 6) ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่จะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น และการแสดงออกความคิดเห็นนั้น จะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง จึงจะสามารถวัดความพึงพอใจนั้นได้

วิภาดา แสนสุข (2547 : 7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลคนนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเชิงประเมินค่า และได้รับตอบสนองตามความต้องการเป็นความรู้สึกทางบวกซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขและความสามารถเพิ่มขึ้นและลดลงได้ตามสถานการณ์

ประชิด ต้นสูงเนิน (2547 : 6) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่เป็นไปในลักษณะที่เป็นความรู้สึกที่ดีหรือเป็นความรู้สึกในทางบวกต่อบางสิ่งบางอย่าง ความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการตามจุดมุ่งหมายของบุคคล

ประเสริฐ แก้วบุญเรือน (2547 : 9) ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยที่ตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ และได้รับการสนองตอบความต้องการของตนเอง หรือไม่ ในระดับใด โดยมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของตนเอง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อตนได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ตนเองได้คาดหวัง อันเนื่องมาจากสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป และเมื่อเกิดความพึงพอใจขึ้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการกระทำดังกล่าวขึ้นอีกในทางพัฒนาการที่ดีขึ้น

1.2 ความหมายของค่าตอบแทน นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

John (2000 : 325-330) ค่าตอบแทน โดยหลักแล้วองค์การจะจ่ายอยู่สองประเภท ประเภทแรก คือ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน และประเภทที่สอง คือ ค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน ค่าใช้จ่ายทั้งสองประเภท จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และรักษานุคลากรไว้ในองค์กร

Darvid (2002 : 133) ค่าตอบแทน มีทั้งแบบที่จ่ายเป็นตัวเงิน อาทิ เงินเดือน โบนัส และไม่เป็นตัวเงิน อาทิ สภาพแวดล้อม การเลื่อนขั้น โอกาสก้าวหน้า โดยหลักแล้วการจ่ายค่าตอบแทน จะพิจารณาจากใบสมัคร ประกอบกับความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และภูมิหลังของแต่ละคน

Gary (2005 : 390) การจ่ายค่าตอบแทนโดยหลักแล้ว จะแบ่งเป็นสองประเภท คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนตามยอดขาย โบนัส และค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สิทธิประโยชน์ ประกันภัย ประกันชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง

สำนักงาน ก.ค. (2541 : 6) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรในรูปของเงินเดือน และค่าจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่องค์กรจัดหาให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นการจูงใจ รวมทั้งดึงคนที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานในองค์กร

กึ่งพร ทองใบ (2541 : 2) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของ หรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ถูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กร หรือหน่วยงานจ่ายให้แก่คนงานของตน สำหรับงานที่คนเหล่านั้นทำ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 238-239) ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล ปกติบุคคลจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ ลักษณะแรก คือ เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคคลได้รับในอัตราคงที่ ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามชั่วโมงการทำงาน หรือปริมาณผลผลิตของบุคคล และลักษณะที่สอง คือ ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคคลได้รับโดยถือเกณฑ์จากระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 245) ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมด ซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนซึ่งคำนวณจากอัตรารายชั่วโมง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน โบนัสเป็นรางวัลซึ่งถือเกณฑ์การจ่ายเพียงครั้งเดียวสำหรับผลการปฏิบัติงานระดับสูง ผลประโยชน์ เป็นรางวัลที่ให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 158-159) ค่าตอบแทน ที่เปลี่ยนแปลงออกมาในรูปตัวเงินที่เราเรียกว่า ค่าจ้าง นั้น ถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคนสองกลุ่มที่เกี่ยวข้องคือ นายจ้างและลูกจ้าง ในทรรศนะของนายจ้าง ค่าจ้าง คือ ต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัสดุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อต้นทุนผลิตสินค้า แต่อัตราค่าจ้างกับเป็นตัวการสำคัญในการให้ผู้คนมีความรู้ ความสามารถมาทำงาน ส่วนทางด้านคนงาน ค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานทุกระดับหรืออัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกันกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม หรือต่างกันก็ตาม

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 145-146) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับ โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเครื่องแสดงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน คือ ถ้าได้รับเงินเดือน จึงเป็นพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (White-collar) เป็นนักบริหารผู้กำหนดนโยบายหรือพวกประกอบวิชาชีพ (Professional) ส่วนพวกได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงาน (blue-collar) หรือพวกที่ทำงานโดยได้รายได้เป็นรายชั่วโมงและเป็นประเภทใช้แรงงาน แต่ลักษณะของผู้ทำงาน โดยได้ค่าจ้างกับผู้ที่ได้รับเงินเดือนกำลังจะหมดไปเร็ว ๆ นี้ เพราะผู้ที่ได้รับค่าจ้างหากขาดงาน อันเนื่องมาจากความจำเป็นก็จะได้รับค่าจ้างเต็มเสมือนทำงานทั้งเดือน และผู้ที่ได้รับเงินเดือนก็จะได้รับเงินนอกเหนือไปจากเงินเดือนปกติ ถ้าเข้าทำงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

เชาว์ โรจนแสง (2544 : 414) ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งหมายความรวมถึงค่าตอบแทนทางตรง และค่าตอบแทนทางอ้อม ค่าตอบแทนทางตรง เป็นสิ่งตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ในงาน ผลงานคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างเช่น การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างสำหรับค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง สิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง ไม่สัมพันธ์กับผลงาน หรือคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ประโยชน์และบริการต่าง ๆ เช่น สิทธิการลา เงินค่าเช่าบ้าน การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยค่าครองชีพ เงินทดแทนกองทุนสำรองสมทบ และอื่น ๆ

ทัศนัย อาภาพาส และคณะ (2547 : 9) คำตอบแทน หมายถึง รูปแบบ คำตอบแทนทางการเงิน หรือการบริการที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ จากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือรางวัลตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจ ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือรางวัลเหม่าจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ คำตอบแทน จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร ตลอดจนสร้าง รักษาบุคลากรขององค์กร ให้ทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความ ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ และ การที่บุคคลทำงานในองค์กรย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปของคำตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอและเป็นที่ยอมรับ การบริหารคำตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดของ องค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า คำตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบ แทนในการทำงานในรูปที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน อันเป็นการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ ดีขึ้น โดยคำตอบแทนนี้จะเป็นตัวดึงดูดให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวยึดเหนี่ยว ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

1.3 องค์ประกอบและหลักการกำหนดคำตอบแทน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะขออธิบายถึงองค์ประกอบของคำตอบแทนเป็น ลำดับแรก และลำดับต่อมา จะเป็นการอธิบายหลักการกำหนดคำตอบแทน

1.3.1 องค์ประกอบของคำตอบแทน

นิวัฒน์ วชิรวิภากร (2540 : 295) คำตอบแทนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการให้คำตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจกำหนดให้เป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือนก็ได้ เช่น อัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่าง ๆ อัตราเงินเดือนของ ข้าราชการพลเรือน

2. ค่าจ้างใจ เป็นคำตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพมีผลงานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ หรือให้เป็นรางวัลตามผลงานที่สามารถนำมา เป็นแบบอย่างได้ ค่าจ้างใจ จึงเป็นคำตอบแทนที่ให้เฉพาะกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่ องค์กรได้กำหนดไว้เท่านั้น เช่น การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การให้รางวัลพิเศษต่าง ๆ

3. ประโยชน์และบริการ เป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่องค์กร จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งอาจมีการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ก็ได้ เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้เป็นต้น

กึ่งพร ทองใบ (2541 : 3 - 5) องค์กรประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ที่องค์กรจ่ายให้กับลูกจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น

ลักษณะที่สอง : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการจ้างแรงงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เกิดความพึงพอใจที่ได้รับความทำงานในองค์กร แบ่งได้อีก 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

ลักษณะแรก : งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

ลักษณะที่สอง : สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดี การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 106-107) ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นการจ่ายเพื่อให้แก่งานที่ได้ทำลงไป โดยมีวิธีการคิดคำนวณเงินตามระยะเวลา เช่น เป็นเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ใช้จำนวนวันทำงาน เป็นฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่จะจ่าย ค่าจ้างที่มักจะจ่ายให้แก่ บุคคลระดับบริการ (อย่างไรก็ตามในระบบราชการ ชาวต่างประเทศที่เข้าทำงานใน

หน่วยราชการ ถือว่าเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศ ก็จ่ายเป็นเงินเดือน แต่เรียกว่า ค่าจ้าง แต่ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ เช่น นักการภารโรง ก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน)

2. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนในลักษณะให้การสงเคราะห์ เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ โดยไม่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ ค่าครองชีพ เป็นต้น

4. การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตอบแทนด้วยประกาศเกียรติคุณ การมอบเครื่องหมาย หรือรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเชิดชูเกียรติ หรือคุณภาพตามดีที่ทำงานเป็นที่ประจักษ์ ในทางราชการก็มีการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

ทัศนัย อาภาพาส และคณะ (2547:11) ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น

3 ประเภท

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base pay) ได้แก่ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน บางองค์การจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินเดือนให้คนงาน และเสถียร เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานแต่ละคน โดยตรง ส่วนใหญ่ ได้แก่ โบนัส และค่าตอบแทนจูงใจต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานาน อาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ที่คนงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ บางทีเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (Supplementary compensation) สำหรับคนทั่วไป นิยมเรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูล แคบไป เพราะคำว่าผลประโยชน์เกื้อกูล ในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์และการบริการ

รวมถึง ค่าตอบแทนและเงินเดือน (Wage and salary add-ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนและเงินเดือน

ดังนั้น ในความเห็นของผู้วิจัย องค์ประกอบของค่าตอบแทนจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ที่ได้จ่ายจากการปฏิบัติงานโดยตรง อาทิ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ เงินรางวัลประจำปี และที่ได้จ่ายเนื่องจากการทำงานหรือโดยอ้อม อาทิ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สภาพงาน คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และสภาพทั่วไปของงาน คือ การมีความสัมพันธ์ของร่วมงาน นโยบาย การบริหาร เป็นต้น อันเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

1.3.2 หลักการกำหนดค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2541:22-24) ได้กล่าวว่าองค์ความรู้จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและปรัชญาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน จะนำมาเป็นพื้นฐานหลักการกำหนดค่าตอบแทน โดยหลักการนี้มีอยู่ด้วยกัน 6 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equity) ค่าตอบแทนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม จึงจะเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ต้องมีความเสมอภาคกัน โดยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน และทำงานในระดับเดียวกัน มีความยากง่ายเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ หลักความเสมอภาคยังแบ่งได้ออกเป็น 3 ประการ คือ

ประการแรก ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกัน งานที่มีระดับความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ตามหลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

ประการที่สอง ความเสมอภาคภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย เพราะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน หากแรงงานในสาขาใดที่มีอุปสงค์หรือหรือความต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าแรงงานในสาขาที่มีความต้องการน้อย หรือมีจำนวนแรงงานล้นเหลือ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ประการที่สาม ความเสมอภาครายบุคคล (Individual Equity)

การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ความเป็นธรรมรายบุคคล อาทิ ระหว่างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพิจารณาค่าตอบแทน ต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วย (Pay for Performance) นอกจากนี้ ความเป็นธรรมรายบุคคลยังพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย ผู้ที่ทำงานมานานกว่า ย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มบรรจุเข้าทำงาน โดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

2. หลักความเพียงพอ (Adequacy) ค่าตอบแทนต้องกำหนดให้เพียงพอกับบุคลากรในการเลี้ยงชีพตนเองตามควรแก่อัตภาพ อันเป็นหลักการเก่าแก่ที่เห็นได้ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับคนงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทนลักษณะนี้ ต้องพิจารณาถึงระดับค่าครองชีพโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ถูกจ้างต้องเลี้ยงดู

3. หลักความสมดุล (Balance) ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องได้สมดุล โดยพิจารณาได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสมดุล ระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม และความสมดุลระหว่างงานกับเงิน เป็นต้น

4. หลักความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีพ ซึ่งรวมถึงสุขภาพความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงภัย เช่น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่รัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือกำหนดสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ

5. หลักการจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทน ต้องจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นรางวัลหรือตัวเงิน เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ตลอดจนแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ เป็นสิ่งที่นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีตามความเหมาะสม

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้แผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยจะต้องควบคุมให้อยู่ในความสามารถที่จะจ่ายได้ขององค์กร เพื่อให้ต้นทุนแรงงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน

การผลิต ของกิจการ อยู่ในขอบเขตที่กิจการยังสามารถขยายกิจการเพื่อการขยายตัวและความเจริญก้าวหน้าของกิจการได้อีก

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2541 : 260-261) คำตอบแทนจะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของธุรกิจ ในปัจจุบันบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะสามารถนำพาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ไร้ความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจที่จะสร้างปัญหาในการดำเนินงานให้แก่องค์กร ดังนั้น การกำหนดคำตอบแทนสมควรให้ความสำคัญแก่ความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร โดยที่ในทางปฏิบัติบุคคลจะให้ความสนใจต่ออัตราค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรม จากทฤษฎีความเท่าเทียมกัน บุคคลจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลงานของตนกับบุคคลอื่น ดังนั้น องค์กรต้องมีความยุติธรรมในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร บุคลากรจะพิจารณาความยุติธรรมของรายได้ใน 2 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับที่หนึ่ง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคคลเปรียบเทียบกับค่าครองชีพและผลตอบแทนในตลาดแรงงาน หรือที่หน่วยงานอื่นจ่ายให้กับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ระดับที่สอง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติใกล้เคียงกันในการปฏิบัติงานต้องเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งขึ้นในองค์กร

2. ความมั่นคง นอกจากอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมแล้ว บุคคลจะพิจารณาความมั่นคงของรายได้ที่เขาได้รับ โดยที่ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่าความมั่นคง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นปัจจัยที่สะท้อนสถานะทางสังคมของบุคคลของบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับหนึ่งสูงขึ้นของบุคคลด้วย เช่นกัน ดังนั้น องค์กรสมควรสร้างหลักประกันในรายได้ของบุคคลว่าเขาสามารถมีรายได้ที่เหมาะสม ตลอดชั่วระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541 : 48) โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้าง จะพิจารณาตามหลักการใหญ่ ๆ 5 ประการ คือ

1. ความยุติธรรมภายนอก หมายถึง อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการจะกำหนดขึ้นโดยพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็นแต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจในการผูกขาด การเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั้งในกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการ หรือสภาวะตลาดแรงงาน

2. ความยุติธรรมภายในกิจการ นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

3. ประสิทธิภาพของแรงงาน ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้ว ลูกจ้างควรได้รับ ค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลิตภาพสูง ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูง ในทางตรงข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ประสิทธิภาพต่ำ ควรได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำ ผลต่อสภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้น อัตราค่าจ้าง จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวด้วย

4. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์และกำไรของกิจการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ประสิทธิภาพของแรงงานและต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์กิจการกำไร ลูกจ้างจึงควรได้ผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจซบเซา กิจการขาดทุน ผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง

5. สภาวะค่าครองชีพ สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้จากค่าจ้างที่คนงานได้รับในสังคม หรือในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะสูงไปด้วย มิฉะนั้น ลูกจ้างจะเกิดความยากลำบาก ในการครองชีพ ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

พณีส หันนาคินทร์ (2542 : 107-108) นโยบายในเรื่องค่าตอบแทน โดยเฉพาะเงินเดือนและค่าตอบแทน จะต้องคำนึง

1. ค่าตอบแทนที่กำหนด ต้องมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน

2. ระดับขั้นของเงินเดือน ควรจะมีลักษณะช่วยให้คนอยากทำดี เพื่อความก้าวหน้า อันหมายถึง รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังควรสูงพอที่จะกันไม่ให้คนดีมีฝีมือหนี หรือถูกประมุขตัวไปอยู่ที่อื่น

3. งานกับค่าตอบแทนควรจะต้องเท่ากัน อันถือได้ว่าเป็นหลักแห่งความเป็นธรรมและเป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันในด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้น ได้รับผลตอบแทนที่ทัดเทียมกัน และเป็นไปตามความรับผิดชอบ

4. การกำหนดอัตราเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ควรจะมีหลักการและวิธีการที่แน่นอน สามารถชี้แจงให้แก่บุคลากรภายในองค์กรและองค์กรอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น เช่น กฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงาน เป็นต้น

5. การตอบแทนที่ไม่มีค่าเป็นตัวเงินโดยตรง ก็ควรจะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการตอบแทนด้วย โดยเฉพาะการตอบแทนที่มีผลทางจิตใจ การได้รับการยกย่อง การได้เข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 150-151) หลักและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน
ควรมีดังนี้

1. มีแผนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง นั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน

2. ระดับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ควรกำหนดไว้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับระดับที่เป็นอยู่ในตลาดแรงงาน หรือในบางกรณีอาจกำหนดให้เท่ากับค่าจ้างที่ธุรกิจประเภทเดียวกันใช้อยู่ แต่ก็ควรจะคำนึงถึงอัตราในตลาดด้วย

3. แผนการเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือนควรแสดงให้เห็นถึงงานและคนงานด้วย เมื่องานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง กำหนดอัตราค่าจ้างไว้เท่าไร คนที่ถูกบรรจุให้ทำงานในตำแหน่งนั้น ก็จะต้องได้ค่าจ้างตามที่กำหนด ยกเว้น งานในระดับสูง ซึ่งขอบเขตของงานจะกว้างขวางขนาดใด ต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถของคนด้วย

4. ควรยึดหลักการจ่ายค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน โดยไม่คำนึงว่าผู้ทำงานในตำแหน่งนั้นเป็นใคร ทั้งนี้ เพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ค่าจ้างเท่ากันไม่จำกัดว่าต้องเท่ากันในจำนวนเงิน ยังหมายถึง ค่าจ้างที่อยู่ในช่วงอันใกล้เคียงกัน หากการกำหนดค่าจ้างนั้น กระทำเป็นช่วง

5. ต้องยอมรับในเรื่องความสามารถของคน และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากน้อยของแต่ละคนด้วย เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง

6. มีวิธีการที่แน่นอนเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือเมื่อคนงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน

7. ควรแจ้งให้คนงานทราบเกี่ยวกับหลักและนโยบายของค่าจ้างและเงินเดือน โดยเฉพาะคนงานแต่ละคนจะรู้ฐานะค่าจ้าง หรือโครงสร้างของอัตราเงินเดือน. ไม่ควรปิดนโยบายไว้เป็นความลับ เพราะพวกคนงานไม่รู้อนาคตของตนเองว่ามีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนสูงเพียงใด จะมีผลต่อขวัญของคณงานและในที่สุดผลร้ายจะตกอยู่กับองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 10-11) ปัจจัยที่มีความเหมาะสมและจะเป็นที่ยอมรับในคำตอบแทน จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. คำตอบแทน ต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ซึ่งการจะเป็นเช่นนี้ได้จะต้องมีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายผู้ว่าจ้าง สิ่งที่คาดหวังและเป็นความต้องการของผู้ถูกจ้าง รวมทั้งผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งเป็นผู้สนับสนุน ก็ต้องนำมาประกอบการพิจารณาอย่างสมดุล

2. ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความจริง การวิเคราะห์และจัดทำต้องมีระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากวิธีใดไม่ชัดเจน ที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีข้อโต้แย้งมากมาย มักจะส่งผลให้คำตอบแทนไม่เป็นที่ยอมรับ

3. ต้องมีความคล่องตัว โดยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพราะในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างมากมาย สภาพเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้จะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา คำตอบแทนที่สร้างขึ้นต้องปรับปรุงให้เข้ากับเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้น พร้อมกับสามารถรักษาประสิทธิภาพของคำตอบแทนได้

4. คำตอบแทนที่กำหนดขึ้น ต้องส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ให้ประสานประโยชน์กันได้ รวมทั้งการเอื้ออำนวยให้สร้างสรรค์ความเจริญต่าง ๆ ร่วมกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547 : 126-127) การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคณะที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยในการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์กร และสถานะแวดล้อมอื่น ๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดคนั้น ยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้น ต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จ่ายเป็นเงินไทย ไม่นำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาก็มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เป็นต้น และหากมีข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลง นั้น

2. มีความเพียงพอ ค่าตอบแทน นั้น ควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่ง ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว

3. มีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกันโดยผู้ที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน มีผลงานและความชำนาญงานเท่ากัน ควรมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน

4. มีการจูงใจ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่เป็นการจูงใจ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้น ตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

5. สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ค่าตอบแทนนั้น ถือเป็นต้นทุนประเภทหนึ่ง องค์กรจึงต้องมีการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในขอบเขตที่องค์กรสามารถรับภาระได้ และไม่ก่อให้เกิดการเสียบเปรียบ เมื่อต้องแข่งขันกับองค์กรอื่น ในประเภทเดียวกัน

วรรณารถ แสงมณี (2547 : 9-11) ในการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน นั้น ปัจจัยหลักที่ต้องยึดถือเป็นลำดับแรก คือ ความพอเพียง (Adequately) และความยุติธรรม (Equitable) แต่นอกเหนือจากนี้เกณฑ์ต่างๆ เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุน รวมทั้งสถานะภายนอกอื่น ๆ ต่างก็จะเป็นปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาด้วย ค่าจ้างควรจะเป็นไปตามสภาพ “จ่ายอย่างยุติธรรมตามผลงานที่ทำได้”

โดยสรุปปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์กร จะพบว่ามีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ

1. ความเสมอภาค ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลสองฝ่ายซึ่งก็คือ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยจะต้องมีความเสมอภาคทั้งภายในองค์กร และ

ภายนอกองค์กร กล่าวคือ ภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้น จะต้องเท่าเทียมกับเมื่อพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ หากความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่แตกต่างกัน ค่าตอบแทนก็จำเป็นต้องแตกต่างกันด้วย สำหรับภายนอกองค์กร นั้น ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้น จะต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างในกิจการอื่น ๆ ประกอบด้วย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

2. ความพอเพียง ค่าตอบแทนที่องค์กรให้กับบุคลากร จะต้องพอเพียงแก่การดำรงชีพ ในสถานะเศรษฐกิจในขณะหนึ่ง มิฉะนั้นแล้ว หากกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำไป จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

3. การจูงใจ ค่าตอบแทนควรจูงใจให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจกำหนดเป็นลำดับขั้นของเงินเดือน หรือเป็นช่วง และจะต้องประกาศให้ทราบแก่บุคลากรโดยทั่วถึง นอกจากนี้แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้น จะต้องจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ เกิดความต้องการเข้ามาทำงานให้กับองค์กร

ทั้งนี้ ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นนอกจากจะต้องมีความเสมอภาค มีความพอเพียง และมีการจูงใจที่ดีแล้ว ค่าตอบแทนจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งในที่นี้อาจวัดหรืออ้างอิงจากค่าตอบแทนที่กำหนดโดยภาครัฐ เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำกรอบแนวความคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอส์สเบอร์ก (Herzberg's Motivation - Hygine Theory) และกรอบแนวคิดทฤษฎีกระบวนการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี เจ อัดัมส์ (Equity Theory) ดังนี้

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

อภิชชาติ พุทธบุญ (2542 :16-17) มาสโลว์ ได้วางสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่หนึ่ง มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ กล่าวคือ มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด โดยขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่เขาต้องการนั้น เขาได้รับแล้วหรือยัง หากความต้องการใดได้รับแล้ว ความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นในลำดับต่อไป จะถูกเข้ามาแทนที่เป็นเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ

ลักษณะที่สอง ความต้องการใด หากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น จะไม่เป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมนั้นอีก แต่หากความต้องการใดที่ยังไม่ตอบสนอง จึงจะเป็นแรงจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้

ลักษณะที่สาม ความต้องการของมนุษย์ จะเรียงลำดับความสำคัญ เรียงจากลำดับต่ำไปยังลำดับสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการในขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ แสดงออกมา จะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

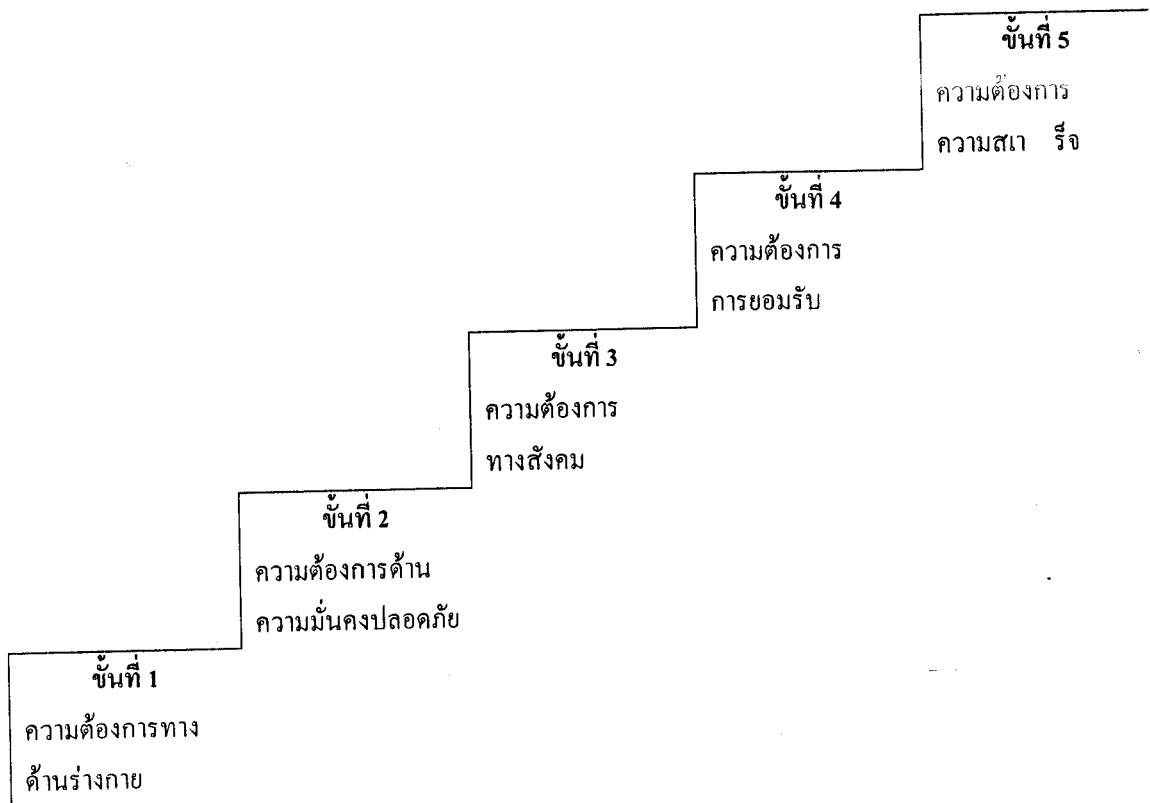
1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle)

ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคน ไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่น ๆ อีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ขอมรับและพอใจ ความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progression Principle)

กล่าวคือ ลำดับขั้นของความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะขึ้นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไป ระดับสูงกว่า และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 311-312) จากสมมติฐานดังกล่าว มาสโลว์ จึงได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น เรียงจากลำดับขั้นต่ำไปยังขั้นสูงดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกเริ่มที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีพ เป็นจุดก่อให้เกิดมนุษย์ต้องแสวงหาหาสิ่งนี้มาตอบสนอง คือ อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นถัดไป คือ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน ในการได้รับความยุติธรรม ในการได้รับการรักษาพยาบาล และในการได้รับผลตอบแทนหากออกจากงาน นอกจากนี้ยังมีรายได้อันดีพอสมควรและมีหลักประกันต่าง ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสีย งาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการสองขั้นที่กล่าวมา มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้ามาเป็นสมาชิก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรยอมรับสนองความต้องการพนักงาน โดยพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่างานนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) เพราะมนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง โดยมีฐานะเป็นที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ และมีตำแหน่งสูงในองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Self - esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบผลสำเร็จสูงสุดในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

จากทฤษฎีดังกล่าว ความต้องการขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นความต้องการที่จะสามารถสนองตอบได้โดยง่าย เทียบได้กับการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการรักษาพยาบาล

ดังนั้น จึงต้องจัดค่าตอบแทน ให้สนองกับความต้องการในลำดับแรกเสียก่อน และหากเวลาใดที่ความต้องการระดับแรก ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดกระบวนการเรียกร้องเพื่อกลับไปสู่ความต้องการในระดับแรกอีก

1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

นงนุช โรจนเลิศ (2542 : 21-29) อ้างถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก หรือทฤษฎีสององค์ประกอบ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - สุขวิทยา หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - คำจูง (Motivator - hygiene theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในสาขาสารานสุขศาสตร์เป็นครั้งแรก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และต่อมาได้มีการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในสาขาอื่น ในที่สุด ลูธานส์ (Luthans, 1992) เซอริงตัน (Cherrington, 1994) และสเตอร์ริส (Steers, 1991) อธิบายสรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยคำจูง (Hygiene Factors)

โดยทั้งสองปัจจัยดังกล่าว มีองค์ประกอบที่สำคัญ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก	
ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. นโยบายการบริหาร 4. สถานะของอาชีพ 5. ความมั่นคงในงาน 6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. สภาพการทำงาน 8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 9. วิธีการปกครอง

ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบทฤษฎีสองปัจจัย

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลของงานสำเร็จ จะรู้สึกถึงความพอใจ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้รับโอกาสการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่มิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น มีอยู่ 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เพียงพอแก่การยังชีพ มีการเลื่อนขั้นของเงินเดือน สวัสดิการ จนเป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กรนั้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านทักษะ วิชาชีพ หน้าที่การงาน

4. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ดำรงอยู่ ได้รับเกียรติ และการยอมรับเป็นที่นับถือของสังคมและคนรอบข้าง

5. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน ไม่ว่าจะเป็นแสง สี อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ในการทำงาน

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา อาทิ การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากภูมิลำเนา ครอบครัว ที่มีอยู่เดิม ทำให้เกิดความทุกข์ ไม่พอใจกับงานแห่งใหม่

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้น ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่ควบคู่กัน โดยปัจจัยคำจูน จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ จะสามารถเทียบได้กับลำดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 3 อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม

1.4.3 ทฤษฎีความเสมอภาค

ราณี อธิษัญกุล (2544 : 294 - 297) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาค ของ สเตซี อัดัมส์ (Stacy Adams) มีความเชื่อว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามที่จะสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น

พนักงานจะรับรู้ความเสมอภาคและความไม่เสมอภาค โดยการพัฒนา อัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ให้กับงาน คือ ความพยายามที่ตนมอบให้แก่องค์กร อาทิ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความทุ่มเท ความจงรักภักดี กับปัจจัยที่ได้จากงาน คือ ผลตอบแทนจากการทำงาน อาทิ ค่าตอบแทน การยอมรับ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันรวมถึงรางวัลตอบแทน ด้านความรู้สึก เช่น ประกาศเกียรติคุณ โดยนำอัตราส่วนของตนเองไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่น หรือเพื่อนร่วมงาน และพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร หรือแม้แต่พนักงานอื่นในองค์กรอื่น ๆ

ถ้าหากอัตราส่วนที่เกิดขึ้น คือ อัตราส่วนของตนเอง เท่ากับอัตราส่วน ของผู้อื่น บุคคลจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเสมอภาค ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลนั้น พยายามรักษา สถานภาพปัจจุบันไว้ พนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ที่ราบไคที่ผลลัพธ์นั้นยังเหมือนเดิม แต่ถ้าหาก พนักงานประเมินว่าอัตราส่วนไม่เท่าเทียมกัน คือ อาจจะมีมากกว่าหรือน้อยกว่า พนักงานนั้น จะเกิด ความรู้สึกไม่เสมอภาค ซึ่งอดัมส์ วิเคราะห์ว่าคุณค่าจะมีปฏิกิริยา ดังนี้

1. เปลี่ยนปัจจัยที่ให้กับงาน คือ ลดหรือเพิ่มความพยายาม หรือ ความขยันในการทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาค
2. เปลี่ยนปัจจัยที่ได้จากงาน คือ พยายามกดดัน และเรียกร้องฝ่าย บริหารขององค์กร ให้มีการปรับปรุง เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ดีกว่าเดิม อาทิ การปรับค่าตอบแทน ให้สูงขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีกว่าเดิม
3. การเปลี่ยนแปลงจุดเปรียบเทียบ เพื่อพยายามหาวิธีที่ทำให้ สถานการณ์ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงการรับรู้อัตราส่วนที่ให้กับงาน และปัจจัยที่ได้จากงานของผู้อื่น เนื่องจากพนักงานอาจขยันกว่าที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
4. การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีท้ายสุด คือ การขอย้าย หน่วยงาน ลาออกจากองค์กร

จากทฤษฎีดังกล่าว การที่องค์กรจะสร้างความรู้ดีกว่าบุคลากรได้รับความเสมอภาค นั้น จะต้องกำหนดค่าตอบแทน (ปัจจัยที่ได้จากงาน) ให้เทียบเท่ากับการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทลงไป (ปัจจัยที่ให้กับงาน) ให้เท่ากับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน หรือบุคลากรในองค์กรอื่นที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน และหากบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเสมอภาคเกิดขึ้นแล้ว องค์กรต้องรีบดำเนินการแก้ไข อาทิ สื่อสารกับบุคลากรถึงมูลค่าของผลตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสม หรือให้ความชัดเจนกับบุคลากร ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทน ตลอดจนอธิบายการเปรียบเทียบผลงานที่ชัดเจนที่องค์กรใช้ดำเนินการอยู่

2. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานธุรการ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี พ.ศ.2542 ซึ่งสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

ได้สวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวน พร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อวุฒิสภา กรณีร้องขอให้ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ประธานสภาฎีกา ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานศาลปกครองสูงสุด อัยการสูงสุด กรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้รวมถึงผู้พิพากษา ตุลาการ หรือพนักงานอัยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ออกจากตำแหน่ง ได้สวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวน พร้อมทั้งความเห็นส่งไปยังศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรณีมีผู้กล่าวหาหรือเรียนนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือข้าราชการการเมืองอื่นว่าร้ายผิดปกติ กระทำความผิดต่อหน้าที่ราชการตามประมวลกฎหมายอาญา หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น และให้ใช้บังคับกรณีที่บุคคลดังกล่าว หรือบุคคลอื่นที่เป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุนด้วย ได้สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร้ายผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สิน ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

และเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ ตามบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน และเอกสารประกอบที่ได้ยื่นไว้

กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและชั้น หรือระดับของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่พร้อมข้อสังเกตต่อคณะรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาทุกปี และนำรายงานนั้นออกพิมพ์เผยแพร่ต่อไป

เสนอมาตรการ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

ดำเนินการให้ศาลมีคำสั่ง หรือคำพิพากษา ให้ยกเลิกหรือเพิกถอนสิทธิหรือเอกสารสิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้อนุมัติ หรืออนุญาตให้สิทธิประโยชน์ หรือออกเอกสารสิทธิแก่บุคคลได้ไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ

ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งดำเนินการให้ประชาชน หรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการหรือส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนเพื่อสืบสวน กรณีการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐดำเนินการบังคับใช้กฎหมายการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี ดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

2.1 การจัดการโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.

การจัดโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้อาศัยหลักการและแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณา ดังนี้

2.1.1 **หลักการและเหตุผล** รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 10 การตรวจสอบอำนาจรัฐ บัญญัติให้มีคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในวงราชการและการเมือง เป็นองค์กรอิสระ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกอบไปด้วยประธานกรรมการ และกรรมการอีก 8 ท่าน ซึ่งพระมหากษัตริย์แต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 9 ปี คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระ ที่มีเลขานุการคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการ ป.ป.ช. โดยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้สำนักงาน ป.ป.ช. มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ไม่สังกัดหน่วยงานใด และเมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแล้ว องค์กรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการเดิม คือ คณะกรรมการ ป.ป.ป. และสำนักงาน ป.ป.ป. ก็จะถูกยุบเลิกและให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงาน ป.ป.ป. ไปเป็นของสำนักงาน ป.ป.ช.

2.1.2 **วิสัยทัศน์สำนักงาน ป.ป.ช.** เป็นองค์กรตรวจสอบการบริหารราชการที่คนทั่วไปศรัทธา และยอมรับว่ามีศักยภาพสูง และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการแก้ปัญหาการทุจริตของชาติ ทั้งในฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำตั้งแต่ระดับสูงสุด มาจนถึงต่ำสุด เป็นองค์กรที่เป็นอิสระไม่อยู่ใต้อำนาจอิทธิพลใด ๆ ทั้งทางการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ สังคม และกลุ่มผลประโยชน์ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เป็นองค์กรที่สามารถประกันความเป็นธรรมให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลอื่น ๆ อาทิ พยาน เป็นองค์กรที่ทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ง่ายและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นองค์กรที่มีบุคลากรไม่ว่าในระดับกรรมการ อนุกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ และมีคุณธรรมเป็นที่ยกย่องนับถือ และยอมรับตามสภาพของแต่ละบุคคล

2.1.3 **นโยบายและเป้าหมายของสำนักงาน ป.ป.ช.** ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เสริมสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยการนำระบบเทคโนโลยี เพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวดเร็ว ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

สนับสนุนและส่งเสริมในการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องผลเสียของการทุจริต ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไขปัญหาดังกล่าว

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัย การสัมมนาทางวิชาการและการจัดทำผลงานทางวิชาการ เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมทั้ง ทัศนคติความรู้ ความสามารถ จริยธรรมที่ดีงาม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมในการบริหารบุคคล และจัดให้มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต และเป็นศูนย์ประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.1.4 ภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ช.

1) ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ดำเนินการ ขอบเขตอำนาจคือ ป้องกันการทุจริต ปราบปรามการทุจริต ตรวจสอบทรัพย์สิน และการดำเนินการ ทางคดี

2) ภารกิจด้านวิชาการ ประกอบด้วยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ การศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย เกี่ยวกับปัญหาการทุจริต การศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนาระบบงานของสำนักงาน การจัดสัมมนา และเผยแพร่บทความทางวิชาการ การจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ การกำกับ ติดตามและ ประเมินผลแผนงาน โครงการของสำนักงาน การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโทษของการทุจริต และการป้องกัน การขอความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากมูลนิธิ และองค์กรระหว่างประเทศด้าน วิชาการ การยกร่างกฎหมาย และระเบียบ รวมทั้งให้ความเห็น ตอบข้อหารือในปัญหาข้อกฎหมาย การจัดตั้งห้องสมุด และบริการทางวิชาการ

3) ภารกิจด้านบริหารและการจัดการ ประกอบด้วยการบริหาร และ การจัดการเรื่องทั่วไปของสำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการ ป.ป.ช. การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน รวมทั้งการบริการข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานแก่ประชาชน

2.1.5 กลยุทธ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. สามารถตอบสนองความต้องการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็น ต้องมีกลยุทธ์ ดังนี้

1) ต้องพิจารณาความสำคัญ และความจำเป็นที่สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องปฏิบัติเอง หรือร่วมปฏิบัติกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น หรือมอบหมายให้บุคคลอื่น หน่วยงานอื่น ดำเนินการแทน มาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 3 กลุ่ม กล่าวคือ

ภารกิจใดที่สำนักงาน ป.ป.ช. จะต้องทำเอง และมีประสิทธิภาพสูงสุด ภารกิจนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องทำ เช่น งานพิจารณาเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน งานประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. งานเลขานุการคณะทำงาน หรือเลขานุการคณะอนุกรรมการ งานไต่สวนข้อเท็จจริง หรือดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

ภารกิจใดที่สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องร่วมปฏิบัติงานกับคนอื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดการยอมรับผลของงานที่นำไปปฏิบัติ ก็ต้องให้บุคคลอื่น หน่วยงานอื่น ปฏิบัติงานร่วม หรือร่วมปฏิบัติงานด้วย เช่น การไต่สวน การจัดทำมาตรการป้องกัน ในชั้นคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน

ภารกิจใดที่สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการแล้วไม่มีประสิทธิภาพเท่ากับเอกชน หรือหน่วยงานอื่น ก็ต้องใช้วิธีการจ้าง หรือการซื้อบริการ หรือขอรับบริการจาก หน่วยงานอื่น เช่น งานวิจัย และวิชาการ งานจัดวางระบบคอมพิวเตอร์ งานประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ งานทำความสะอาด งานการจัดการฝึกอบรม ซึ่งหากใช้หลักการนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ก็ไม่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก

- 2) ต้องนำแนวความคิดที่เรียกว่า การสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า (Customer Focus) เข้ามาใช้ในสำนักงาน ป.ป.ช. โดยลูกค้าที่สำคัญที่สุดของสำนักงาน ป.ป.ช. คือ “ประชาชนและสังคมไทย”
- 3) ต้องนำระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เข้ามาประยุกต์ใช้ในสำนักงาน ป.ป.ช.
- 4) ต้องนำระบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management System) มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพขององค์กร
- 5) ต้องการจัดโครงสร้างขององค์กรให้มีความคล่องตัวสูง โดยแบ่งงานตามภารกิจ โดยให้มีขนาดเล็กกระทัดรัดมากขึ้นง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง
- 6) ต้องพัฒนากลไกการบริหารและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีกฎเกณฑ์ที่ไม่หุ่ยมหยิมจนเกินไป เน้นที่ผลลัพธ์มีตัวชี้วัดการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร และระดับตัวบุคคล มีระบบให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการบริหาร และรับผิดชอบในผลงานของตนและองค์กร โดยตรง รวมทั้งมีระบบการรายงานที่ดี รวมทั้งระบบกลไกความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร โดยเน้นความสามารถและผลงาน ไม่เน้นระดับชั้น หรืออาวุโส เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน กล้าหาญ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับระบบการทำงานที่ตายตัว

7) ต้องพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้คนดีมีคุณธรรม มีคุณภาพสูงและมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความคล่องตัว มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ให้คนดีคนเก่ง เต็มใจเข้ามาทำงานร่วมกัน พัฒนาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ให้มีความรู้และทักษะหลาย ๆ ด้าน ในตัวคน ๆ เดียว (Multi-Skilled) โดยอาศัยคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการทำงานแต่ละด้าน เพื่อให้สำนักงาน ป.ป.ช. จะสามารถใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเพื่อให้สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นองค์กรวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ในด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างแท้จริง

8) ต้องพัฒนาระบบแผนงาน เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมาย มีเหตุผล มีการระดมทรัพยากรทุก ๆ ด้าน มาใช้อย่างเต็มที่ บนพื้นฐานทางวิชาการอย่างแท้จริง

9) ต้องพัฒนาระบบงบประมาณ เพื่อให้มีการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

10) ต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศมาใช้ประโยชน์กับงานทุกด้าน พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องมีระบบบริหารจัดการในลักษณะดังต่อไปนี้ มีระบบงานที่สายการบังคับบัญชาสั้น ทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สำนักงาน เน้นการประสานงานกับบุคคล องค์กรภายนอก โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับกฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องมีกฎระเบียบน้อย ไม่ซับซ้อน เป็นสำนักงานอัตโนมัติใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีระบบควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.1.6 โครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ตัวแบบองค์กรที่เหมาะสมกับสำนักงาน ป.ป.ช. คือ ตัวแบบองค์กรวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ

1) ส่วนบริหารสูงสุดขององค์กร ซึ่งได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ

2) ส่วนผู้บริหารระดับกลาง เป็นกลุ่มที่ใกล้ชิดกับระดับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง

3) ส่วนผู้ลงมือปฏิบัติงานในองค์กร เป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจมีความสำคัญที่สุดขององค์กร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกัน ด้านปราบปราม ด้านตรวจสอบ และด้านคดี เป็นสายงานที่เป็นวิชาชีพหลักของสำนักงาน ป.ป.ช

4) ส่วนผู้ทำงานด้านวิชาการ เป็นกลุ่มผู้วางระบบงาน วางหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับทรัพยากรที่ต้องใช้ในการทำงาน และกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตตามท้องถ้งครต้องการ

5) ส่วนผู้ทำงานให้การสนับสนุน แก่ผู้ทำงานหลักขององค์กร ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานคลังและพัสดุ

ลักษณะเด่น คือ จะไม่มีผู้บริหารระดับกลาง หรือมีก็น้อยมาก ความก้าวหน้าของบุคลากร จึงก้าวหน้าตามความรู้และความสามารถ รวมทั้งความชำนาญที่เกิดขึ้นจากผลงานที่มีคุณภาพและความสามารถของตนเอง โดยไม่ต้องพะวงกับการรอ หรือแข่งขัน เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติทุกคนมีโอกาสดำรงตำแหน่งระดับสูง โดยไม่ต้องดำรงตำแหน่งบริหาร รวมทั้งจะช่วยให้เกิดการสร้างเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมแทนที่จะมีการทำงานแบบผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในฐานะเป็น “นาย” กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีฐานะบทบาทเป็น “ลูกน้อง” เช่นเดียวกับส่วนราชการโดยทั่วไป

2.2 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงาน ป.ป.ช. แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 11 สำนัก 4 กอง 1 ส่วน โดยหน่วยงานต่าง ๆ จะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.2.1 สำนักป้องกันการทุจริต 1 : เสนอมาตรการ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงาน โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

2.2.2 สำนักป้องกันการทุจริต 2 : ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งดำเนินการให้ประชาชน หรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2.3 สำนักปราบปรามการทุจริต 1 : ไต่สวนและวินิจฉัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อมีผู้กล่าวหา ร้องเรียน หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ในสังกัด ดังนี้ คือ กระทรวงมหาดไทย (ยกเว้นกรมราชทัณฑ์ กรมที่ดิน) สำนักนายกรัฐมนตรี (ยกเว้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหาร

ส่วนตำบล กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ สำนักพระราชวัง

2.2.4 สำนักปราบปรามการทุจริต 2 : ใต้สวนและวินิจฉัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อมีผู้กล่าวหา ร้องเรียน หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่การยุติธรรม ในสังกัด ดังนี้ คือ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงคมนาคม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมที่ดิน กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และรัฐวิสาหกิจ

2.2.5 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 1 : ใต้สวนและวินิจฉัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ประธานศาลฎีกา ประธานศาลปกครองสูงสุด อัยการสูงสุด กรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจแผ่นดินของรัฐสภา ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน รองประธานศาลฎีกา รองประธานศาลปกครองสูงสุด หัวหน้าสำนักตุลาการทหาร รองอัยการสูงสุด เมื่อมีคำร้องขอให้ถอดถอนจากตำแหน่งโดยมีพฤติการณ์ร้ายแรงผิดปกติ ส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ ส่อว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือส่อว่าจงใจใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และใต้สวนและวินิจฉัยดำเนินคดีอาญากับเจ้าหน้าที่ของรัฐดังต่อไปนี้ คือ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ข้าราชการการเมืองอื่น เมื่อมีผู้เสียหายกล่าวหา ร้ายแรงผิดปกติ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามประมวลกฎหมายอาญา กระทำความผิดต่อหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น และตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน รวมทั้งใต้สวนวินิจฉัยเรื่องร้ายแรงผิดปกติ

2.2.6 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 2 : ใต้สวนและวินิจฉัยเมื่อมีคำร้องขอให้ถอดถอน หรือดำเนินคดีอาญา กรณีที่มีการกล่าวหา ร้องเรียน สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน ของสมาชิกวุฒิสภา และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ใต้สวนและวินิจฉัย เรื่องร้ายแรง ผิดปกติของสมาชิกวุฒิสภา และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2.2.7 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 3 : ใต้สวนและวินิจฉัยเมื่อมีคำร้องขอให้ถอดถอน กรณีที่มีการกล่าวหา ร้องเรียนผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ร้ายแรงผิดปกติ ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน

2.2.8 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 4 : ตรวจสอบความถูกต้องความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน ของผู้บริหารและสมาชิกเทศบาลเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

ผู้ว่ากรุงเทพมหานคร รองผู้ว่ากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ได้สวนและวินิจฉัยเมื่อมีการกล่าวหา ร้องเรียน หรือมีพฤติการณ์ ร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

2.2.9 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 5 : ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (ยกเว้นผู้พิพากษาในศาลฎีกา และตุลาการในศาลปกครองสูงสุด) รวมทั้งได้สวนและวินิจฉัยเมื่อมีการกล่าวหา ร้องเรียน หรือมีพฤติการณ์ว่า ร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

2.2.10 สำนักคดี : ดำเนินคดีอาญากับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และร้องขอให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินในศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เสนอวุฒิสภาคัดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำเนินคดีอาญากับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และร้องขอให้ศาลสั่งให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินในศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ส่งศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยชี้ขาด เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่มีหน้าที่ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน พ้นจากตำแหน่ง และสั่งให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน พ้นจากตำแหน่งดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และบุคคลที่ไม่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย ยึด आयัดทรัพย์สิน เพิกถอนการโอนทรัพย์สินที่มีการโอน ไปโดยมิชอบ และเพิกถอนสิทธิต่าง ๆ ดำเนินการบังคับคดี ดำเนินการตามบทกำหนดโทษ ติดตามผลการดำเนินคดี ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี ดำเนินการเกี่ยวกับความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

2.2.11 สำนักนโยบายและแผน : จัดทำ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการ จัดทำรายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมข้อสังเกตต่อคณะรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาทุกปี และนำรายงาน นั้น พิมพ์เผยแพร่ ต่อไป จัดทำรายละเอียดของแผนงานและโครงการ เพื่อขอรับเงินอุดหนุนการปฏิบัติงาน นำเสนอ ต่อคณะรัฐมนตรี และรัฐสภา วิจัยและส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบและวิธีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและการเมือง กำหนดตำแหน่งที่ต้องแสดงทรัพย์สินและหนี้สิน การพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการดำเนินการสำรวจทรัพย์สินและหนี้สิน รวมทั้งการเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน พัฒนาระบบกฎหมาย ข้อปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและการเมือง ดำเนินการทางวิชาการ เพื่อพัฒนาระบบ

การปฏิบัติงาน และพัฒนาเอกสารข้อมูลทางวิชาการ ดำเนินการวิเทศสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือ ทั้งในด้านวิชาการ และการสนับสนุนงานป้องกันและปราบปราม จัดวางระบบ และพัฒนา ระบบงานคอมพิวเตอร์และโปรแกรม ฐานข้อมูลรวม คู่มือ บำรุงรักษาและแก้ไขปัญหาการใช้ คอมพิวเตอร์ โปรแกรม วิทยุสื่อสาร

2.2.12 กองรับเรื่องร้องเรียน : จัดวางและพัฒนาระบบทะเบียนข้อมูลในส่วนที่ เกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน และแบบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน ดำเนินการรับเรื่องกล่าวหา และสอบถามผู้กล่าวหาเพิ่มเติม สรุปเรื่องตามคำกล่าวหา นำเสนอคณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณา ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นในเรื่องความผิดเล็กน้อย นำเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณา ดำเนินการรับบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินตรวจสอบเอกสารหลักฐานเบื้องต้น นำเสนอประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งประธานกรรมการมอบหมาย ลงลายมือชื่อกำกับใน บัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินทุกหน้า ดำเนินการงานสารบรรณของสำนักงาน ป.ป.ช. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

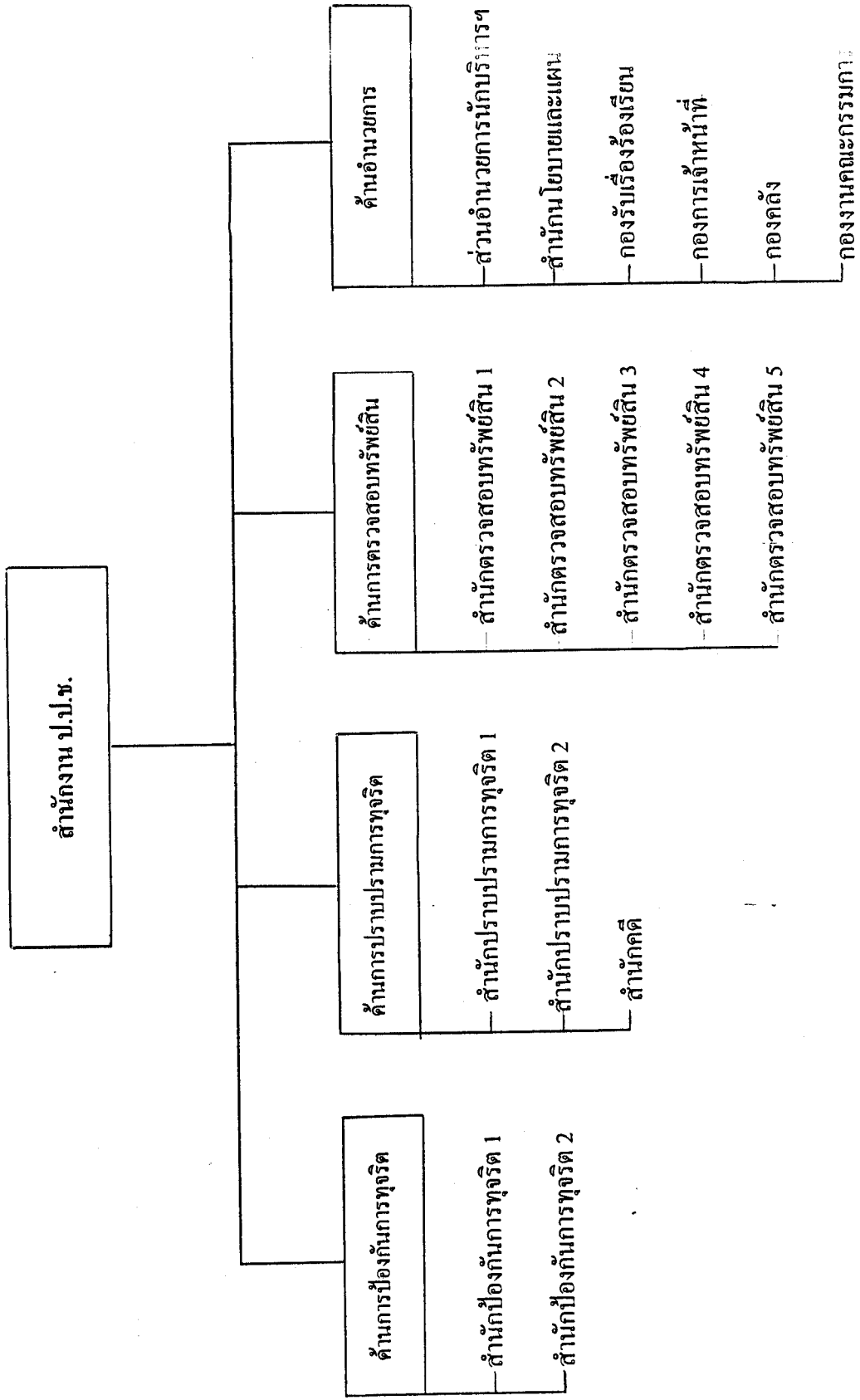
2.2.13 กองการเจ้าหน้าที่ : จัดวางระบบและบริหารงานบุคคล สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรฐาน พัฒนา และบริหารจัดการเก็บข้อมูลบุคคล เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ จัดวางระบบและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ดำเนินกิจกรรม เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.2.14 กองคลัง : ดำเนินการบริหารการเงิน การบัญชี ทั้งในและนอกงบประมาณ และเงินกองทุนต่าง ๆ ดำเนินการบริหารการพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะ ดำเนินการ บริหารจัดการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ป.ป.ช. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.15 กองงานคณะกรรมการ : ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. รวบรวมประมวลมติและติดตามการดำเนินการตามมติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานโฆษก ได้ตอบ แลกส่งการณั กรณีสื่อมวลชนเสนอข่าวสารที่ไม่สมควร หรือคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ติดตามประสานงานในเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความสนใจ และสั่งการภายใน และภายนอก สำนักงาน ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.16 ส่วนอำนวยการนักบริหาร การข่าว และตรวจสอบภายใน สนับสนุนและ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หาข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบควบคุม การทำงานในสำนักงานให้เป็นไปตามแผนงาน

จากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว สามารถจัดทำเป็นแผนผังของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.3 การจัดโครงสร้างสำนักงาน ป.ป.ช

2.3 ลักษณะงานโดยทั่วไปของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช.

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ สำนักงาน ป.ป.ช. อันได้แก่ การปฏิบัติงานทางกฎหมาย การไต่สวน การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน การดำเนินการทางคดี การดำเนินการทางด้านวิชาการ การเสนอมาตรการ การเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต งานด้านนโยบายและแผน งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเรื่องกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การแสวงหารวบรวมข้อเท็จจริงพยานหลักฐาน และการดำเนินการใด ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย พิจารณากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ จัดทำรายงาน สำนวน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สิน ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการขึ้นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน การเสนอมาตรการ ความเห็น หรือข้อเสนอแนะการเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต การจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ป.ป.ช. การดำเนินการทางวิชาการ งานการข่าว งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานช่วยอำนวยความสะดวกคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตลอดจนวิเคราะห์ เสนอแนะ เพื่อพัฒนาสำนักงาน ป.ป.ช. ให้มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงาน ก.พ. (2540 : 14 - 18) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกระดับ ที่สังกัดส่วนกลางเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการส่วนใหญ่พึงพอใจต่อราชการในด้านการให้บริการสังคม การมีคุณธรรมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และการได้ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน แต่มีความไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และความมีอิสระในการทำงาน ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การสร้างระบบเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และพิจารณาผลการปฏิบัติงานจริง เพิ่มค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน การปรับปรุงสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลที่รักษาโรงพยาบาลเอกชน การมีรถรับส่งข้าราชการ การพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ข้าราชการได้รับการอบรม

พัฒนา ด้านวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม โดยในส่วนของค่าตอบแทนมีข้อมูลและข้อเสนอแนะ คือ

1. สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ผูกมัด ที่ให้แก่ข้าราชการยังมีการกระจายที่ไม่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ กฎระเบียบปฏิบัติที่ให้ดำเนินการ มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก สวัสดิการบางประเภท เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร ควรปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง

2. สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ต่ำ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการลดลง และเป็นสาเหตุให้ข้าราชการส่วนหนึ่งตัดสินใจลาออกจากราชการ

3. แบบอย่างการจัดสวัสดิการในรัฐวิสาหกิจและเอกชน ที่ควรนำมาเป็นเกณฑ์. เพื่อการปรับปรุงสวัสดิการของภาครัฐ ได้แก่ หลักและองค์ประกอบในการจัดสวัสดิการ การกำหนดเพดานของวงเงินของสวัสดิการที่ให้ การให้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น การกำหนดสัดส่วนสวัสดิการขณะทำงานและภายหลังออกจากงาน การประเมินผลการจัดสวัสดิการ สิทธิการลา และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นสื่อกลางสำหรับการต่อรองให้ได้มาซึ่งสวัสดิการที่ต้องการ

สุวรรณ ภูมิวิชัย (2541:53-54) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 674 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีห้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและประโยชน์ที่ผูกมัด นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า สภาพการทำงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541 : สรุปย่อสำหรับผู้บริหาร) การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือการเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนข้าราชการแต่ละครั้ง มักก่อให้เกิดการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและรายได้ระหว่างกลุ่มชน อาชีพ และผู้มีรายได้ในสาขาการผลิตต่าง ๆ เช่น เกิดการเปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างเงินเดือนของภาคเอกชนกับภาครัฐบาล ระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและรายได้ระหว่างกลุ่มชนและอาชีพต่าง ๆ เชื่อกันว่ามีผลกระทบต่อกรเรียกร้องค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจนการโยกย้ายเปลี่ยนงานของลูกจ้างพนักงาน

สำนักงาน ก.ค. (2541 : บทสรุป) พบว่า ข้าราชการครุมีความพึงพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับลา และไม่พึงพอใจในสวัสดิการ รวม 7 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ค่าเช่าบ้าน หรือเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เบี้ยกันดาร หรือเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พัก และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับครุการศึกษาพิเศษ ส่วนสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการครู ในส่วนการตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจ แต่ส่วนของผู้สัมมนามีความไม่พึงพอใจ โดยด้านค่ารักษาพยาบาล ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยควรเบิกจ่ายได้ตามที่จ่ายจริง ทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน โดยโรงพยาบาลเอกชนให้คืนสังกัดทำใบส่งตัวคนไข้ใน ได้เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาล การเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตร ควรให้เบิกได้ถึงอายุ 25 ปี หรือพ้นสภาพโดยการสมรส ควรจัดตั้งโรงพยาบาลหรือคลินิกครู โดยเฉพาะในทุกจังหวัด และควรจัดตั้งกองทุนสำรองให้กู้ยืมเพื่อการรักษาพยาบาล

รังสิมา หอมเศรษฐี (2542 : 35) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน พบว่าพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทนในบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมขาดความรู้สึกมั่นใจในเสถียรภาพขององค์กร ได้เสนอแนะว่า ความรู้สึกมั่นคงในงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามและความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นตัวแปรที่มีการนำมาศึกษาวิจัย เนื่องจากพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในองค์กรน้อย ซึ่งความผูกพันนำไปสู่ความรู้สึกเข้าใจและยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ง่ายกว่า

พงษ์เทพ ศรีโสภากิจ (2542 : 148) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ธุรกิจระหว่างประเทศและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการได้เปรียบทางการแข่งขัน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นการสนับสนุนของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อนวัตกรรมกระบวนการจัดการ การคัดเลือกบุคคลโดยใช้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อนวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ และยังพบว่าทำให้รางวัลหรือผลตอบแทนในระดับผู้บริหาร และความมั่นคงในการว่างงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการผลิต นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าบริษัทข้ามชาติที่มีกลยุทธ์ต่างประเทศที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดการประเภทการควบคุมภายใน บริษัทที่พบว่าบริษัทข้ามชาติจะมีการควบคุมภายในบริษัทที่ไม่แตกต่างกัน

นริศา จิตรสมนึก (2543 : 64) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินใจอย่างยุติธรรมว่าใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมิน

สำนักงาน ก.พ. (2543 : 11) ได้ทำการวิจัยข้าราชการผู้มีอายุ 21-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับ 3-5 และมีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ว่าเงินเดือนของทางราชการน้อยกว่ารัฐวิสาหกิจและเอกชนมาก อีกทั้งสวัสดิการไม่ดีพอ โดยปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด 5 ปัจจัย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความ

ก้าวหน้า ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร โดยได้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกจากราชการ ส่วนใหญ่เสนอแนะให้ปรับปรุง ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ระบบราชการ กฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงาน

ธนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิ.ที.การ์เมนต์ จำกัด พบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย และไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมาก คือ ด้านความมั่นคงในงาน

วริฎฐา กัลยาศิริ (2544 : 1-79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าให้ความสำคัญของการรักษาบุคลากร โดยจัดระบบการจ่ายผลตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงาน และมีข้อสังเกตว่า ทั้งสององค์กรตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทุกคน เน้นถึงการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงานเป็นสำคัญ นอกจากตัวนโยบายและแนวคิดที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังพบว่าทั้งสององค์กรได้ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดอยู่ในระดับชั้นนำของตลาดแรงงาน

รสลิน ศรีพญา (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 359 คน พบว่ามีสวัสดิการและค่าตอบแทนเพียง 5 ประเภทเท่านั้น ที่คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ หรือปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบ ที่ประกอบด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เหรียญคุณวุฒิมาลา-เข้มศิลาปะวิทยา บำเหน็จบำนาญ และเงินทำขวัญข้าราชการ สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือ การศึกษานูตร สวัสดิการเกี่ยวกับเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการเกี่ยวกับเงินกู้ในโครงการต่าง ๆ และค่าตอบแทนเกี่ยวกับเงินเดือน

อินทิตรา ฐนิยพล (2545 : 100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างส่วนกลางกับสาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาที่จะมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเงินรายได้ และเงินเดือน โดยพิจารณาความดีความชอบ ควรยึดหลักความเที่ยงตรง เสมอภาค ยุติธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจว่าผู้บริหารมีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ด้วยความเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละสายงาน

นิสดารต์ เวชยานนท์ (2545 : 40) จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวไทย ทั้งหมด 22 คน จาก 20 องค์กร มีปรัชญาและความเชื่อในเรื่องคนที่ค่อนข้างจะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มองว่าพนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร พนักงานจะมีสถานภาพที่สูง ได้รับการยกย่อง ผู้บริหารมีความคิดว่าที่บริษัทอยู่รอดและประสบความสำเร็จ ทุกวันนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานไม่ใช่เป็นเพราะบริษัทมีเทคโนโลยี การผลิตสูง หรือเป็นบริษัทใหญ่ มีเงินทุนมาก โดยในความเป็นจริงสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องของจิตใจบริษัทที่ประสบความสำเร็จ ไม่ใช่เป็นเพราะบริษัทให้เงินเดือนพนักงานสูงสุด หรือมีสวัสดิการดีที่สุดในเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทที่ทำธุรกิจเดียวกัน แต่เป็นเพราะผู้บริหารเข้าถึงจิตใจของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในระดับล่าง

สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีอยู่ 4 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และด้านเงินเดือน สวัสดิการ

ทัศนัย อาภาพาส และคณะ (2547 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทนของบริษัทไดอะก๊าส จำกัด นั้น พบว่า

1. ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทน ทางด้านนโยบายความเสมอภาคภายใน (Internal equity) มีการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างงาน มีการกำหนดในพรรณงานลักษณะงาน รวมถึงค่าของคน ทักษะและประสบการณ์ ศักยภาพที่จะต้องใช้ มีการเปรียบเทียบผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยค่าที่ใช้เปรียบเทียบจะอยู่ที่ระดับการมีส่วนร่วม ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนของบริษัท และสอดคล้องเพื่อความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนด้านนโยบายการแข่งขันกับภายนอก (External Competition) เนื่องจากบริษัทอยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตแผ่นพีวีซี (อะครีลิก) บริษัทฯ มีการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนหลัก และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องมากกว่ากฎหมายแรงงาน และมีการเทียบเคียงกับองค์กรภายนอกที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจลักษณะเดียวกัน

ทำให้เกิดความมั่นคงในงานสูงทำให้บริษัทแม่ที่มีนโยบายด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการ
แข่งขันกับภายนอกจะออกมาในเชิงสนับสนุน ให้ค่าตอบแทนหลักและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ สูงกว่า
มาตรฐานของกฎหมายแรงงาน ด้านนโยบายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฯ ได้เริ่มทำการ
เปลี่ยนแปลงจากการที่เดิมเน้นระบบอาวุโส มาเป็นระบบที่เน้นผลงาน โดยมีแผนการจ่าย
ค่าตอบแทนแบบจูงใจ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารค่าตอบแทน ในด้านปัจจัยภายนอก
(External Factors) พบว่า ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทนของบริษัท ที่เป็นผู้ดำเนินการจ่าย
ค่าตอบแทนในธุรกิจลักษณะเดียวกัน ทำให้ปัจจัยภายนอกไม่มีอิทธิพล หรือสร้างความกดดันต่อ
การบริหารค่าตอบแทน ทั้งในด้านฐานค่าตอบแทนหลัก ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
ตลาดแรงงาน ด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และระดับมาตรฐาน
ค่าครองชีพตลอดจนนโยบายของภาครัฐ ส่วนปัจจัยภายใน (Internal factors) ด้านลักษณะงาน
พบว่าบริษัทยังไม่มีการทำการวิเคราะห์งาน (Job pricing) หรือศึกษาค่างานของตำแหน่งต่าง ๆ
เปรียบเทียบกัน ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความยุติธรรม ตามหลักความเสมอภาคภายในและ
ยังไม่มีระบบการประเมินค่างาน (Job evaluation) ส่วนปัจจัยด้านพนักงาน ยังคงมีการใช้การจ่าย
ตามระบบอาวุโส อย่างไรก็ตาม การจ่ายตามอาวุโส สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ที่ระดับปานกลาง
หรือระดับเฉลี่ยเท่านั้น และมีการจ่ายตามระดับทักษะ ตามระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน
บางตำแหน่ง และในระดับผู้บริหารบางตำแหน่งมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ตามประสบการณ์ ซึ่งเป็น
ตำแหน่งที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากทางบริษัทเริ่มใช้การจ่ายตามผลการปฏิบัติงานใน
บางหน่วยงานที่สามารถวัดปริมาณและคุณภาพงานที่ออกมาได้ แต่ยังคงต้องพิจารณาถึงรางวัล
ตอบแทนที่เหมาะสม จึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานตามเป้าหมายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ จะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาประเภทหนึ่ง โดยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) และจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เช่น ตำราหนังสือ เอกสารนำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินศึกษาวิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ เจ้าพนักงาน ป.ป.ช. ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในตำแหน่ง ระดับ 3 ถึงระดับ 9 จำนวน 337 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549)

กลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ 290 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 3	จำนวน	15	คน	รวบรวมได้	12	คน
ระดับ 4	จำนวน	52	คน	รวบรวมได้	49	คน
ระดับ 5	จำนวน	101	คน	รวบรวมได้	80	คน
ระดับ 6	จำนวน	38	คน	รวบรวมได้	34	คน
ระดับ 7	จำนวน	42	คน	รวบรวมได้	38	คน
ระดับ 8	จำนวน	54	คน	รวบรวมได้	45	คน
ระดับ 9	จำนวน	35	คน	รวบรวมได้	32	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าพนักงานสายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ภูมิฐานะเดิม คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในคำตอบแทน 7 ประเภท ได้แก่ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดคะแนนเป็นตัวเลข ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	:	5 คะแนน
พึงพอใจมาก	:	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	:	3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	:	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	:	1 คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นในการตอบคำถาม

2.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคำตอบแทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจากเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงกรอบแนวความคิด อันได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้แต่แรก

2.2.3 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (รายละเอียดตามภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ว่าข้อคำถามสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .85

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวน 30 คน จากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาช (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและทดสอบแล้ว ไปขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ และเก็บรวบรวมกลับคืนมาในระหว่าง วันที่ 3 - 28 กุมภาพันธ์ 2549

3.2 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะได้วิเคราะห์ต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาใส่รหัส และแปลงค่าเป็นตัวเลข เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้แก่

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีความถี่และร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.3 ข้อคิดและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.4 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งระดับช่วงคะแนนตามความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน .80 มีที่มาจากคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุด (ณัฐริญาณ์ วิทยานรากุล 2546 : 50) ดังนั้น ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จะมีขั้นของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในคำตอบแทน

เป็นผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในคำตอบแทน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทน ของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. โดยผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทน

เป็นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. โดยผลการวิเคราะห์เป็นวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เป็นการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยราชการที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน วิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ผู้อยู่ในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดูให้การศึกษา ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน	จำนวน (290 คน)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	187	64.48
หญิง	103	35.52
2. อายุ		
20 - 30 ปี	74	25.52
31 - 40 ปี	93	32.07
41 - 50 ปี	89	30.69
51 - 60 ปี	34	11.72
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	164	56.55
สมรส	123	42.42
หม้าย หย่าร้าง	3	1.03
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
1-2 คน	59	20.34
3-4 คน	147	50.69
5 คนขึ้นไป	84	28.97
5. ผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา		
ไม่มี	158	54.49
1-2 คน	108	37.24
3-4 คน	21	7.24
5 คนขึ้นไป	3	1.03

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน	จำนวน (290 คน)	ร้อยละ (100)
6. ภูมิลำเนาเดิม		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	112	38.62
จังหวัดอื่น ๆ	178	61.38
7. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	229	78.97
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	24	8.28
ปริญญาโท	37	12.75
8. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 3 - 4	61	21.03
ระดับ 5 - 6	114	39.31
ระดับ 7 - 9	115	39.66
9. อายุราชการในตำแหน่ง		
1-5 ปี	104	35.86
6-10 ปี	49	16.90
11-20 ปี	64	22.07
21 ปีขึ้นไป	73	25.17
10. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.10
10,000 - 15,000 บาท	93	32.07
15,001 - 20,000 บาท	54	18.62
20,001 - 25,000 บาท	43	14.83
25,001 บาทขึ้นไป	91	31.38

จากตารางที่ 4.1 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 290 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน ดังต่อไปนี้

1. เพศ

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 64.48 และเป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52

2. อายุ

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.07 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 ส่วนอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 และส่วนน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72

3. สถานภาพการสมรส

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีสภาพโสด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 56.55 รองลงมาคือสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 และท้ายสุด มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03

4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.69 รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 5 คน ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 คน และน้อยที่สุด มีสมาชิกในครอบครัว 1-2 คน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34

5. ผู้อยู่ในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดูให้การศึกษา

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 54.49 รองลงมาคือมีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา 1-2 คน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 และมีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา 3-4 คน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 และหากมีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา 5 คนขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03

6. ภูมิลำเนาเดิมของประชากร

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 61.38 รองลงมาคือมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ ณ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 38.62

7. วุฒิการศึกษา

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สูงสุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 78.97 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุด ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28

8. ระดับตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 7-9 จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 รองลงมาอยู่ในระดับ 5-6 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31 และน้อยที่สุด อยู่ในระดับ 3-4 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03

9. อายุราชการในตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีอายุราชการในตำแหน่ง 1-5 ปี ขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 รองลงมามีอายุราชการในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไปจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 รองต่อมามีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.07 และน้อยที่สุด มีอายุราชการในตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90

10. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน

เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับ ดังนี้ มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.07 มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62 มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.83 และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ในภาพรวม

ประเภทของค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ
ค่าตอบแทนทางตรง				
ด้านเงินเดือน	2.63	0.73	ปานกลาง	7
ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ	2.90	0.88	ปานกลาง	4
ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ	2.83	0.94	ปานกลาง	5
ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.31	1.08	ปานกลาง	2
ด้านเงินรางวัลประจำปี	2.79	0.91	ปานกลาง	6
ค่าตอบแทนทางอ้อม				
ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	3.48	0.87	มาก	1
ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	3.11	0.80	ปานกลาง	3
รวม	3.00	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจเฉลี่ยในค่าตอบแทน ด้านต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในระดับมากด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.48

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.31

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.11

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.90

ลำดับที่ 5 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.83

ลำดับที่ 6 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทน
ด้านเงินรางวัลประจำปี ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.79

ลำดับที่ 7 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทน
ด้านเงินเดือน ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.63

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินเดือน

ประเด็นด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.76	0.89	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.40	0.89	น้อย	3
3. การกำหนดค่าให้เงินเดือนของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ต้องนำ กฎหมายของพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับโดยอนุโลม	2.08	1.05	น้อย	4
4. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่กำหนดให้เลื่อนปีละ 2 ครั้ง คือ เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ในแต่ละปี	3.30	1.08	ปานกลาง	1
รวม	2.63	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจ
ในคำตอบแทนด้านเงินเดือน ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ในประเด็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่กำหนดให้เลื่อนปีละ 2 ครั้ง คือ เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม
ในแต่ละปี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.30

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ในประเด็นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.76

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ในประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอค่าใช้จ่ายในครอบครัว ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ในประเด็นการกำหนดค่าให้เงินเดือนของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ต้องนำกฎหมายของพระราช
บัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับโดยอนุโลม ด้วยคะแนน
เฉลี่ย 2.08

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ

ประเด็นด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ
1. ก่อนที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องผ่านการทดสอบ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และหลังจากนั้น จะต้องผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	3.24	1.09	ปานกลาง	2
2. เงินค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดให้ระดับละ 1,000 บาท	2.16	1.01	น้อย	4
3. การได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษจะต้องปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนวันทำการในเดือนนั้น	2.93	1.32	ปานกลาง	3
4. หากละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือขาดราชการ จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะวันนั้น ๆ	3.26	1.43	ปานกลาง	1
รวม	2.90	1.21	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านค่าตอบแทนพิเศษ ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นหากละเว้นหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือขาดราชการ จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะวันนั้น ๆ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.26

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นก่อนที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องผ่านการทดสอบศักยภาพในการปฏิบัติงานและหลังจากนั้นจะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.24

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษจะต้องปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนวันทำการในเดือนนั้น ๆ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.93

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นเงินค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดให้ระดับละ 1,000 บาท ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.16

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ

ประเด็นด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
1. การกำหนดให้คำตอบแทนได้รับเป็นรายครั้งที่มาประชุม หรือ ดำเนินการไต่สวน มิใช่เป็นรายเดือน หรือรายสำนวน	3.00	1.15	ปานกลาง	2
2. ค่าตอบแทนได้ครั้งละ 1,000 บาท แต่รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท	2.60	1.14	น้อย	4
3. อนุกรรมการ ในคณะกรรมการคณะหนึ่ง ให้ได้รับคำตอบแทน เพียงครั้งเดียวในวันหนึ่ง	3.06	1.25	ปานกลาง	1
4. ค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมแล้วกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ	2.66	1.15	ปานกลาง	3
รวม	2.83	1.17	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินตอบแทนอนุกรรมการ ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นอนุกรรมการในคณะกรรมการคณะหนึ่งให้ได้รับคำตอบแทนเพียงครั้งเดียวในวันหนึ่ง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.06

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นการกำหนดให้ได้รับคำตอบแทนได้รับเป็นรายครั้งที่มาประชุม หรือดำเนินการไต่สวน มิใช่เป็นรายเดือน หรือรายสำนวน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.00

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นคำตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมแล้วกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.66

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นคำตอบแทนได้ครั้งละ 1,000 บาท แต่รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท คะแนนเฉลี่ย 2.60

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนค้ำเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ประเด็นด้านเงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ
1. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงาน และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากเสร็จสิ้น ภายใน 15 วัน	3.37	1.12	ปานกลาง	1
2. อัตราค่าตอบแทน วันละ 200 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการ ปกติ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง	3.26	1.23	ปานกลาง	4
3. อัตราค่าตอบแทน วันละ 400 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการ ในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ	3.30	1.21	ปานกลาง	2
4. อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.29	1.28	ปานกลาง	3
รวม	3.31	1.21	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานและต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากเสร็จสิ้นภายใน 15 วัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.37

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นอัตราค่าตอบแทน วันละ 400 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.30

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นอัตราค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.29

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นอัตราค่าตอบแทนวันละ 200 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.26

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินรางวัลประจำปี

ประเด็นด้านเงินรางวัลประจำปี	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
1. ผู้ที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปีจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีรวมกัน ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น	3.25	1.12	ปานกลาง	1
2. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 40% ของเงินเดือน	2.67	1.07	ปานกลาง	3
3. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1.5 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 30% ของเงินเดือน	2.60	1.04	น้อย	4
4. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 20% ของเงินเดือน	2.59	1.06	น้อย	5
5. หากมีเงินรางวัลประจำปีส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้นำมาปันส่วนสำหรับผู้ได้รับการเลื่อน ซึ่งได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เกินหนึ่งเท่าของเงินเดือน	2.86	1.12	ปานกลาง	2
รวม	2.79	1.08	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินรางวัลประจำปี ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นผู้ที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีรวมกันไม่น้อยกว่า 1 ขั้น ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.25

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นหากมีเงินรางวัลประจำปีส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้นำมาปันส่วนสำหรับผู้ได้รับการเลื่อนขั้นได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินหนึ่งเท่าของเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.86

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 40 % ของเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.67

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1.5 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 30 % ของเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.60

ลำดับที่ 5 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 20 % ของเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.59

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

ประเด็นด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
1. ให้สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง	3.32	1.06	ปานกลาง	4
2. บุตรต้องอยู่ในความปกครอง หรืออุปการะของผู้มีสิทธิ	3.40	1.09	ปานกลาง	3
3. บุตรที่เบิกได้ต้องมีอายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้ ไม่รวมบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งบิดา มารดา ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น	3.28	1.14	ปานกลาง	5
4. หากมีบุตรเกิน 3 คน ถ้าบุตรคนโตตาย พิจารณาเงินไม่ สามารถเรียนได้ ก่อนอายุครบ 25 ปี ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย พิจารณา โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน แต่รวมกันแล้ว ต้องไม่เกิน 3 คน	3.28	1.13	ปานกลาง	5
5. ให้ผู้มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการดังกล่าวได้ทั้งสถานศึกษาของ รัฐและเอกชน	4.00	0.97	มาก	1
6. การเบิกเงินสวัสดิการจะต้องไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.59	1.11	มาก	2
รวม	3.48	1.08	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นให้ผู้มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการได้ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.00

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นการเบิกเงินสวัสดิการจะต้องไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.59

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นบุตรต้องอยู่ในความปกครองหรืออุปการะของผู้มีสิทธิ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ในประเด็นให้สำหรับบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง ด้วยคะแนน
เฉลี่ย 3.32

ลำดับที่ 5 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ในประเด็นบุตรที่เบิกได้ ต้องมีอายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้ ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งบิดา
มารดา ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น และประเด็นหากมีบุตรเกิน 3 คน ถ้าบุตรคนโดยตาย พิการ
จนไม่สามารถเรียนได้ ก่อนอายุครบ 25 ปี ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวน
บุตรที่ตาย พิการ โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 3 คน
ด้วยคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.28

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

ประเด็นด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ
1. ผู้มีสิทธิ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับบำนาญ ปกติ และให้รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร	4.07	1.00	มาก	1
2. สำหรับบุตรจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่ บรรลุนิติภาวะ หรือหากบรรลุนิติภาวะแต่เสมือนไร้ความ สามารถ ซึ่งอยู่ความอุปการะของบิดาหรือมารดา แต่ไม่ รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรม ของบุคคลอื่นแล้ว	3.73	1.07	มาก	2
3. บุตรที่จะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการนี้ จำกัดไว้เพียง 3 คน คือ บุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ใน อำนาจปกครองของตนหรือไม่	3.46	1.13	มาก	3
4. การจะเข้ารับรักษาพยาบาลเอกชนได้ คือ กรณีที่มีอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับ การรักษาทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต	3.02	1.50	ปานกลาง	4
5. กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเอกชน เมื่อมีความจำเป็น รีบด่วน จำกัดไว้เฉพาะคนไข้ใน มีสิทธิเบิกค่ารักษา พยาบาลประเภทอื่น ๆ ได้ในอัตราครึ่งหนึ่งของจำนวน ที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท	2.22	1.19	น้อย	5
6. กรณีคนไข้ในจำกัดค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้ตามที่ จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน	2.13	1.07	น้อย	6
รวม	3.11	1.16	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจ
ในคำตอบแทนด้านคำตอบแทนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ในประเด็นต่าง ๆ
ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นผู้มีสิทธิ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ที่ได้รับบำนาญปกติ และให้รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.07

ลำดับที่ 2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นสำหรับบุตร จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือหากบรรลุนิติภาวะแต่เสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะของบิดา มารดา แต่ไม่รวมบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นแล้ว ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.73

ลำดับที่ 3 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับมาก ในประเด็นบุตรที่จะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการนี้ จำกัดไว้เพียง 3 คน คือ บุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.46

ลำดับที่ 4 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในประเด็นการจะเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชนได้ คือ กรณีมีอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับการรักษาทันที ทันใด อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.02

ลำดับที่ 5 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นกรณีเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชน เมื่อมีความจำเป็นรีบด่วน จำกัดไว้เฉพาะคนไข้ในมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ได้ ในอัตราครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.22

ลำดับที่ 6 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในประเด็นกรณีคนไข้ใน จำกัดค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.13

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช.

ประเภทของ ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน		ด้านเงินค่าตอบแทน		ด้านเงินค่าตอบแทนปฏิบัติ		ด้านเงินรางวัล		ด้านเงินสวัสดิการ	
	ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ด้านเงินเดือน	ตอบแทนพิเศษ	อนุกรรมการ	งานนอกเวลาราชการ	ประจำปี	การศึกษาระดับ	เกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล	ด้านเงินสวัสดิการ	เกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล
เพศ	0.311	0.240	0.399*	0.278	0.361*	0.286	0.280			
อายุ	0.313*	0.294*	0.312*	0.270	0.309	0.326	0.324			
สถานภาพการสมรส	0.292	0.256	0.234	0.235	0.251	0.332	0.245			
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	0.245	0.204	0.243	0.220	0.286	0.279	0.295			
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ต้อง เลี้ยงดู ให้การศึกษา	0.256	0.252	0.199	0.247	0.275	0.329	0.321			
ภูมิลำเนาเดิม	0.297	0.233	0.225	0.258	0.299	0.364	0.283			
คุณวุฒิทางการศึกษา	0.254	0.198	0.269	0.318*	0.296	0.345	0.352*			
ระดับตำแหน่ง	0.323*	0.273	0.317*	0.324*	0.335	0.347	0.355*			
อายุราชการในตำแหน่ง	0.310*	0.272	0.297	0.305*	0.312	0.346	0.350*			
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	0.339*	0.277*	0.286	0.276	0.310	0.295	0.346*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ ยิ่งประชากรมีอายุมาก มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น มีอายุราชการในตำแหน่งมากขึ้น และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนมากขึ้น จะยังมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินเดือนที่มาก

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ ยิ่งประชากรที่มีอายุมาก และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่สูง มีแนวโน้มที่ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษที่มาก

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ และระดับตำแหน่ง กล่าวคือ ประชากรที่เป็นเพศหญิง ประชากรที่มีอายุที่มาก และมีระดับตำแหน่งที่สูง จะยังมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการที่มาก

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการในตำแหน่ง กล่าวคือ ประชากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูง ที่มีระดับตำแหน่งที่สูง และมีอายุราชการในตำแหน่งที่มาก มีแนวโน้มที่ประชากรจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มาก

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินรางวัลประจำปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ กล่าวคือ ประชากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินรางวัลประจำปีที่มาก

ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ ประชากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูง ระดับตำแหน่งที่สูง อายุราชการในตำแหน่งมาก และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่มาก มีแนวโน้มที่จะมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่มาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชากร

ประชากร จำนวน 290 คน ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เสนอแนะ
คำตอบแทนทางตรง	
1. ด้านเงินเดือน	
1.1 เหมาะสมดีแล้ว	14
1.2 ยังน้อยเกินไป	24
1.3 ยังน้อยเกินไป และควรแยกบัญชีเงินเดือนต่างหากจาก ข้าราชการพลเรือน	27
1.4 ยังน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอัยการ	54
2. ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ	
2.1 เหมาะสมดีแล้ว	8
2.2 ยังน้อยเกินไป	78
2.3 ยังน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายงานยุติธรรมอื่น ๆ	12
3. ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ	
3.1 เหมาะสมดีแล้ว	22
3.2 ยังน้อยเกินไป	32
4. ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	
4.1 เหมาะสมดีแล้ว	18
4.2 ยังน้อยเกินไป	42
5. ด้านเงินรางวัลประจำปี	
5.1 เหมาะสมดีแล้ว	14
5.2 ยังน้อยเกินไป	21
6. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	
6.1 เหมาะสมดีแล้ว	25
6.2 ยังน้อยเกินไป	29
7. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	
7.1 เหมาะสมดีแล้ว	20
7.2 ยังน้อยเกินไป	65

ทั้งนี้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน เมื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ จะพบว่า

(1) ด้านเงินเดือน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 119 คน โดยมีจำนวน 14 คน ให้ความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่กำหนดมีความเหมาะสมแล้ว และมีจำนวน 24 คน ที่เห็นว่าเงินเดือนยังน้อยเกินไป มี 27 คน เสนอแนะเพิ่มเติมว่าการกำหนดเงินเดือนของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ควรกำหนดให้ใช้เงินเดือนต่างหากจากบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และมีจำนวน 54 คน เสนอแนะว่ายังน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอัยการ

(2) ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 98 คน โดยมีจำนวน 8 คน ให้ความคิดเห็นว่าเงินค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมแล้ว และมีจำนวน 78 คน ที่เห็นว่าเงินค่าตอบแทนพิเศษยังน้อยเกินไป และมี 12 คน เสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรเพิ่มให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น ๆ อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

(3) ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 54 คน โดยมีจำนวน 22 คน ให้ความเห็นว่าเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ที่กำหนดให้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีจำนวน 32 คน เห็นว่าเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการยังน้อยเกินไป

(4) ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 60 คน โดยมีจำนวน 18 คน ให้ความเห็นว่า เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่กำหนดให้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีจำนวน 42 คน เห็นว่าเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ยังน้อยเกินไป

(5) ด้านเงินรางวัลประจำปี มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 35 คน โดยมีจำนวน 14 คน ให้ความเห็นว่า เงินรางวัลประจำปี ที่กำหนดให้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีจำนวน 21 คน เห็นว่าเงินรางวัลประจำปี ยังน้อยเกินไป

(6) ด้านเงินค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 54 คน โดยมีจำนวน 25 คน ให้ความเห็นว่า เงินค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ที่กำหนดให้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีจำนวน 29 คน เห็นว่าเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรยังน้อยเกินไป

(7) ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 85 คน โดยมีจำนวน 20 คน ให้ความเห็นว่า เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่กำหนดให้มีความเหมาะสมดีแล้ว และมีจำนวน 65 คน เห็นว่าเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ยังน้อยเกินไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ถือเป็นกำลังหลักขององค์กร ในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้า และผลักดันให้เกิดผลงานให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ดังนั้น ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้นั้น ก็จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยทั่วไป เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะมุ่งใจให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการให้เข้ามาอยู่ในองค์กร และการธำรงรักษานุเคราะห์เหล่านั้นไว้ ก็จำเป็นต้องมีคำตอบแทน ที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในคำตอบแทน โดยอาศัยหลักการ ทางสถิติ ช่วยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในคำตอบแทน โดยจำแนกความพึงพอใจในคำตอบแทนออกเป็นประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. และศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช.

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ระดับ 3-9 จำนวน 290 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยนำส่งและรับแบบสอบถามผ่านทางสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อนำมา รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เลือกใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในคำตอบแทน 7 ประเภท โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้มาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต กำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นในการตอบคำถาม

1.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและทดสอบแล้ว ขอความอนุเคราะห์จากเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน วิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยวิธีความถี่และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ วิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยวิธีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคำตอบแทน วิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา

1.6 ผลการวิจัย

ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.48 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.07 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.55 มีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.69 ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 54.49 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 61.38 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.97 มีระดับตำแหน่ง 7-9 คิดเป็นร้อยละ 39.66 มีอายุราชการในตำแหน่ง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.86 และมีรายได้ที่รับต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.07

ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนทางตรง ด้านเงินเดือน โดยรวมเฉลี่ย 2.63 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย

2.90 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย 2.83
 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความพึงพอใจ
 โดยเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินรางวัลประจำปี มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย 2.79
 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อม นั้น ด้านเงินสวัสดิการ
 เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับมาก และด้านเงินสวัสดิการ
 เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 นั้น แยกพิจารณา คือ ด้านเงินเดือน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง
 รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ได้แก่ อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ด้านเงิน-
 ค่าตอบแทนอนุกรรมการ ได้แก่ เพศหญิง อายุ ระดับตำแหน่ง ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน
 นอกเวลาราชการ ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง ด้านเงิน-
 รางวัลประจำปี ได้แก่ เพศหญิง ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ได้แก่ คุณวุฒิทาง
 การศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และด้านเงินสวัสดิการ
 เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร นั้น ไม่มีปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าในความรู้สึกรับค่าตอบแทน
 ด้านเงินเดือน ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ด้านเงินค่าตอบแทน
 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ
 บุตร และด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นที่มี
 ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน ยังน้อยเกินไป

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิเคราะห์จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่าเจ้าหน้าที่
 สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง และส่วนมากมีอายุ
 ราชการในตำแหน่งมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะงานโดยทั่วไปแล้ว ที่จะต้องใช้
 ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพกฎหมายแล้ว จึงแสดงให้เห็นว่าในอดีตการศึกษาทางด้านกฎหมาย
 นั้น เพศชายมีความนิยมมากกว่าเพศหญิง อันทำให้สัดส่วนเพศชายจึงมีมากกว่าในปัจจุบันที่ทำการ
 วิจัย และพบว่าส่วนมากเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการรองความเป็น โสศ ร้อยละ 56.55 และไม่มีผู้อยู่ใน

อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาถึงร้อยละ 54.49 ทั้งนี้ อาจเพราะสภาพสังคมไทย ที่จากเดิมเป็นครอบครัวเชิงขยาย กลายเป็นครอบครัวเชิงเดี่ยวมากขึ้น เพราะสาเหตุจากสถานะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ

2.2 จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทน พบว่า เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในคำตอบแทน แยกพิจารณา ดังนี้

2.2.1 กรณีด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจในเงินเดือนในภาพรวมในระดับ

ปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวรรณ ภูมิวิเศษ (2541) และสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งฐานเงินเดือนปัจจุบันเริ่มต้นที่ 9,790 บาท ซึ่งเพียงพอแก่การยังชีพในปัจจุบัน ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ไม่มีภาระหน้าที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูแก่บุคคลอื่น แต่อย่างไรก็ตาม อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งยังคงต้องนำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ นั้น ทำให้การจะกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และมิชันทอนกระบวนการที่ยุ่งยาก อีกทั้งระบบเงินเดือนแบบเดิมใช้กับทุกตำแหน่ง ไม่ว่าจะสายงานหลัก หรือสายงานสนับสนุน โดยไม่ได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อาจจะทำให้ความพึงพอใจในคำตอบแทนในภาคหน้าลดต่ำลง จึงควรที่จะแก้ไขบทบัญญัติ มาตรา 111 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ให้อัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะกำหนดเป็นคราว ๆ ไป อันจะทำให้การเปลี่ยนแปลงแก้ไขอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจในขณะนั้น อย่างไรก็ตามหากการแก้ไขกฎหมายกระทำได้โดยล่าช้า และหากการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการทั้งระบบจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและรายได้ระหว่างกลุ่มชน อาชีพ หรือเกิดการเปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างเงินเดือนของภาคเอกชนกับภาครัฐบาล ตามผลการวิจัยของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541) และการแก้ไขให้อัตราเงินเดือน ตามระเบียบที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดอาจจะไม่เหมาะสม อาจใช้วิธีการให้เงินเพิ่มช่วย ค่าครองชีพ ตามอัตราสถานะเงินเพื่อในช่วงเวลานั้น ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจออกระเบียบนี้เองได้ ตามมาตรา 107 (11) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

2.2.2 กรณีด้านเงินคำตอบแทนพิเศษ มีความพึงพอใจในเงินคำตอบแทนพิเศษในภาพรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากอัตราคำตอบแทนพิเศษ ได้ยึดโยงกับระดับตำแหน่ง เมื่อประชากรส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป คำตอบแทนพิเศษก็มากขึ้นตามระดับ

ตำแหน่งไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดโดยระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ยังไม่มีความเสมอภาค เพราะเหตุที่ระเบียบดังกล่าว กำหนดให้ค่าตอบแทนเท่ากันในแต่ละระดับ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ หรือเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน ทั้ง ๆ ที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่าง จึงควรแก้ไขอัตราค่าตอบแทนพิเศษให้แตกต่างกันระหว่างสายงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี อดัมส์

2.2.3 กรณีด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ มีความพึงพอใจในเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการในภาพรวมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในรายชื่อก็คงพบว่า ค่าตอบแทนอนุกรรมการที่ให้ครั้งละ 1,000 บาท แต่รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท ยังมีระดับความพึงพอใจน้อย เนื่องจากในการจะดำเนินการประชุมอนุกรรมการแต่ละครั้ง เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการผู้รับผิดชอบ จะต้องเป็นผู้เตรียมเอกสารการประชุม การติดต่อเชิญประชุม การเตรียมสถานที่การประชุม การเตรียมเบิกจ่ายค่าตอบแทน การจดยางานการประชุม เป็นต้น ซึ่งมีหลากหลายขั้นตอน โดยไม่มีผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๆ ที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการเตรียมเอกสารการประชุมที่จะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ทำให้ต้องแบ่งเวลาไปใช้ในการเตรียมขั้นตอนอื่น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในงานขึ้นได้ จึงทำให้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนอนุกรรมการที่ให้เป็นรายครั้ง นั้น มีระดับความพึงพอใจน้อย จึงควรแก้ไขระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนอนุกรรมการให้สูงขึ้น หรือไม่กำหนดเพดานจำนวนครั้งในการประชุมแต่ละเดือน หรือจะกำหนดให้มีบุคคลเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่

2.2.4 กรณีด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความพึงพอใจในเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในภาพรวมระดับปานกลาง ทั้ง ๆ ที่เงินค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง คือ ได้รับค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยอัตราชั่วโมงละ 50 บาท อาจเป็นเพราะสาเหตุที่ เนื่องมาจากภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ซึ่งมีมากและเป็นงานสำคัญที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ประกอบกับจำเป็นต้องมีผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัดออกมาเป็นรูปธรรมในแต่ละเดือน ซึ่งในงานบางชิ้นไม่อาจสำเร็จลงได้ภายในเวลาอันจำกัด ดังนั้นในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานล่วงเวลาในแต่ละเดือน ควรทำเป็นช่วงเวลารายสามเดือนหรือรายหกเดือนแล้วพิจารณาว่าจะให้มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการต่อไปอีกหรือไม่

2.2.5 กรณีด้านเงินรางวัลประจำปี มีความพึงพอใจในเงินรางวัลประจำปีในภาพรวมระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายชื่อก็คงพบว่าการให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น และ 1.5 ขั้น ให้ได้เงินรางวัลประจำปี ไม่เกินร้อยละ 20 และร้อยละ 30

ของเงินเดือน มีความพึงพอใจน้อย สาเหตุอาจเนื่องมาจากผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น มีจำนวนน้อย เนื่องจากงบประมาณอันจำกัด จึงมีความเห็นว่าเงินรางวัลประจำปี ควรกำหนดให้ทุกคนได้รับประมาณหนึ่งเท่าของเงินเดือน ไม่ว่าจะบุคคลนั้น จะได้รับการเลื่อนขั้นกี่ขั้นก็ตามเพื่อลดกระแสความรู้สึกไม่พอใจ ที่มีมาจากการเลื่อนขั้นที่ไม่สามารถให้กับคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากันทุกคน

2.2.6 กรณีเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีความพึงพอใจในเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในภาพรวมระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสสิน ศรีพญา (2545) ที่ผลการวิจัยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำ โดยการที่ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจมาจากในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จนถึงการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งหากเปรียบเทียบกับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนการศึกษาไว้ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ซึ่งเริ่มตั้งแต่ระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่ง จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่หกจะพบว่าสิทธิดังกล่าวที่ได้รับ นั้น สูงกว่าสิทธิพื้นฐานที่ได้รับในปัจจุบัน ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจสูงขึ้นไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีความเห็นว่าในปัจจุบันสถานศึกษามักจะกำหนดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมขึ้น เพื่อพัฒนาและยกระดับโรงเรียน อาทิ ค่าพนักงานทำความสะอาด ค่ากิจกรรม ซึ่งบางค่าใช้จ่ายไม่สามารถเบิกได้ หากไม่เป็นภาระแก่ภาครัฐมากจนเกินไปเห็นควรให้เบิกจ่ายให้ครอบคลุมเพื่อลดภาระแก่ข้าราชการ

2.2.7 กรณีเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในภาพรวมระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนเศรษฐ์ โลทารักษ์พงศ์ (2544) และสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) แต่หากพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อจะพบว่าค่าการเข้ารักษาในสถานพยาบาลเอกชน จำกัดไว้เฉพาะคนไข้ใน มีสิทธิเบิกค่ารักษาได้ในอัตราครั้งหนึ่ง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท มีความพึงพอใจน้อย ซึ่งการกำหนดดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความจำเป็นที่จะต้องรีบทำการรักษาอย่างทันที่ เพราะหากมาแต่ค่านึงเพียงค่ารักษาพยาบาล แต่ไม่ได้คำนึงถึงชีวิต ย่อมแสดงให้เห็นว่าภาครัฐไม่ได้ให้ความใส่ใจต่อบุคลากรของภาครัฐเอง สำหรับกรณีคนไข้ใน จำกัดค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน นั้น พบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย เพราะการจะเข้ารับการรักษาเป็นคนไข้ในเป็นระยะเวลาเท่าใด นั้น ไม่ได้อยู่ในดุลยพินิจของคนไข้ หากแต่อยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ผู้ทำการรักษา ดังนั้น การกำหนดดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุบั่นทอนขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขกรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาล

เอกชน ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้เบิกค่ารักษาได้ตามที่จ่ายจริง ตามผลการวิจัยของสำนักงาน ก.ค. (2541) ส่วนกรณีคนไข้ใน เรื่อง ค่าห้องและค่าอาหารที่ไม่เกินวันละ 600 บาท ควรมีการทบทวน และกำหนดอัตราให้สถานพยาบาลของภาครัฐกำหนดเป็นอัตราเดียวกันแล้วให้ข้าราชการเบิกได้ตามอัตรานั้น สำหรับกรณีจำกัดไม่เกิน 13 วัน นั้น ไม่สมควรที่จะระบุไว้เช่นนั้น ควรเบิกได้จนกว่าการรักษาจะเสร็จสิ้น หรือมิฉะนั้น อาจใช้รูปแบบการประกันค่ารักษาพยาบาลแบบหมู่แก่ข้าราชการ เพื่อลดภาระงบประมาณของภาครัฐในส่วนนี้

2.3 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในค่าตอบแทน จำแนกตามค่าตอบแทนแต่ละประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนด้านเงินเดือน ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล พบว่า

2.3.1 ด้านเงินเดือน ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ ยิ่งประชากรมีอายุมาก มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น มีอายุราชการในตำแหน่งที่มากขึ้น และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนมากขึ้น จะยังมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านเงินเดือนที่มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่ออยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมอนุมานได้ว่า อายุราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ย่อมสูงตามไปด้วย และท้ายสุดรายได้ที่ได้รับต่อเดือนย่อมสูงขึ้นตาม ข้อสำคัญจึงอยู่ที่ระดับตำแหน่ง เพราะหากอยู่สูงขึ้นไปเท่าใด ย่อมส่งผลให้รายได้ที่ได้รับต่อเดือนสูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนอายุ และอายุราชการในตำแหน่งเป็นเหตุปัจจัยของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับระยะเวลาราชการ ดังนั้น การที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น นั้น ตามผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2540) พบว่าควรที่จะสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน ว่าการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้มีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนดไว้อย่างไร เพราะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและมีผลกระทบในองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (2543)

2.3.2 ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ ยิ่งประชากรมีอายุมาก และรายได้ที่มีรับต่อเดือนที่สูงขึ้นเท่าใด จะยังมีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษมากขึ้น อาจเป็นเพราะเมื่อมีอายุมากขึ้น ย่อมมีความต้องการความสำเร็จอันเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบ

ผลสำเร็จสูงสุดในการทำงาน หรือดำรงชีวิต ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ มาสโลว์ ซึ่งการจะบรรลุความสำเร็จในขั้นนี้ได้ จำต้องมีภาระค่าใช้จ่ายไม่น้อย เงินค่าตอบแทน พิเศษที่กำหนดให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนที่ได้รับ ย่อมจะส่งผลให้รายได้ที่ได้รับต่อเดือน มีจำนวน มากขึ้น ซึ่งเพียงพอแก่ภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ แต่อย่างไรก็ตาม เงินค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว ยังไม่มีความเสมอภาคทั้งภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ภายในองค์กร ไม่มีการกำหนดให้ แตกต่างทั้งที่ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่วนภายนอกองค์กร ไม่มีการสำรวจ ค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ซึ่งย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิริยาเชิงลบ ตามทฤษฎี ความเสมอภาคของอดัมส์ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในที่สุด

2.3.3 ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ปิจจัยส่วนบุคคลและปิจจัยเกี่ยวกับงาน ที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ และระดับตำแหน่ง กล่าวคือ ประชากรที่เป็น เพศหญิง ประชากรที่มีอายุมาก และมีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังมีระดับความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการที่มาก อาจเป็นเพราะเพศหญิง ประชากรที่มีอายุมาก หรือมีตำแหน่งที่สูง มีความรู้สึกว่าการได้เข้ามาทำงานในฐานะอนุกรรมการ ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสิ่งที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความเสมอภาคซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์สเบอร์ก ที่กล่าวไว้ว่าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ย่อมทำให้ผู้นั้นมีโอกาสดำเนินการได้รับความก้าวหน้า จึงเกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งจะมีผลให้อัตราการลาออก หรือโอน ไปสู่ส่วนราชการอื่นลดน้อยถอยลง ตามผลการวิจัย ของสำนักงาน ก.พ. (2543) ที่ระบุว่าความก้าวหน้า เป็นอิทธิพลหนึ่งอันเป็นสาเหตุของการลาออก จากราชการ

2.3.4 ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปิจจัยส่วนบุคคลและ ปิจจัยเกี่ยวกับงาน ที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจด้านเงินค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง และอายุราชการตำแหน่ง กล่าวคือ ประชากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูง มีระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และมีอายุราชการในตำแหน่งที่มาก มีแนวโน้มที่ประชากรจะมีความพึงพอใจใน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูง มีระดับตำแหน่งที่สูง และมีอายุราชการที่มาก ย่อมต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ พอเหมาะพอควรกับฐานานุกรม ซึ่งค่าตอบแทนในกรณีดังกล่าวของสำนักงาน ป.ป.ช. นับว่าอยู่ใน ระดับแนวหน้าของส่วนราชการด้วยกัน ย่อมส่งผลให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กร ในส่วนของค่าตอบแทนประเภทนี้อยู่ในระดับแนวหน้า เพราะได้จ่ายผลตอบแทนที่

เหมาะสม โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริฐฐา กัลยาศิริ (2544) ที่พบว่าหากมีการจัดค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม ตระหนักถึงคุณค่า ความเป็นมนุษย์ และมีการลงมือที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลให้บริษัทอยู่ในระดับชั้นนำของ ตลาดแรงงาน และย่อมส่งผลให้มีการดึงดูดบุคคลเข้ามาทำการคัดเลือก เพื่อที่จะได้ไปปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 ด้านเงินค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับ งานที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในด้านเงินรางวัลประจำปีอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ กล่าวคือ ประชากรเพศหญิง มีแนวโน้มความพึงพอใจใน ค่าตอบแทน ด้านเงินรางวัลประจำปีที่มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพศหญิง มีความรู้สึกว่าการที่ตนเอง ได้รับเงินรางวัลประจำปี เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าตนนั้นเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเป็นที่ น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา เพราะเหตุว่าตนนั้นเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการได้รับเงินรางวัลประจำปี นั้น อย่างน้อยต้องปรากฏชัดว่าผู้ที่ได้ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีอย่างน้อยหนึ่งขั้น อันเป็นตัวบ่งชี้ว่า ได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่เงินรางวัลประจำปีให้แก่ละ บุคคลได้รับ จะยึดโยงกับผลการปฏิบัติงาน โดยดูจากการเลื่อนขั้นในรอบปี ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนขั้น ควรยึดหลักความเที่ยงตรง ความเสมอภาค ความยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจว่าผู้บริหารมีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม ตามผลการวิจัยของนริศา จิตรสมนึก (2543) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชา จะมีบทบาทอย่างมากในการ พิจารณาตัดสินใจอย่างยุติธรรม นอกเหนือจากการดูผลการประเมิน

2.3.6 ด้านเงินค่าตอบแทนเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร นั้น ไม่มี ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ด้านเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรที่กำหนดให้มีนั้น ให้สิทธิกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยไม่มีการแทรกแซง จากผู้มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจว่าจะให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้หรือไม่ ย่อมเป็นการสนองตอบ ต่อความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์ อันเป็นความต้องการแรกเริ่ม ตามทฤษฎีลำดับ ขั้นความต้องการของ มาสโลว์

2.3.7 ด้านเงินค่าตอบแทนเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ปัจจัย ส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจ ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณวุฒิ ทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการในตำแหน่ง และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน กล่าวคือ

ประชากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูง มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีอายุราชการในตำแหน่งที่มาก และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่สูง มีแนวโน้มที่จะมีระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมากขึ้นตามไปด้วย อาจเป็นเพราะผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง ต้องใช้กำลังสติปัญญา ความคิดในการตัดสินใจ จึงมีความต้องการที่จะดูแลสุขภาพให้ได้อยู่เสมอ สำหรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น อายุราชการในตำแหน่งที่สูง และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่สูงขึ้น นั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าประชากรมีอายุในวัยกลางคนเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลสุขภาพมิให้ทรุดโทรม ซึ่งหากดูแลให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอทำได้อ ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งเงินสวัสดิการดังกล่าวมิได้จำกัดไว้เฉพาะผู้ปฏิบัติงาน หากแต่ยังคงครอบคลุมไปยังคู่สมรส บิดามารดา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่ต้องรับผิดชอบเป็นอันมาก ในท่ามกลางสภาวะค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้น เป็นลำดับ อันเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541) ที่พบว่าค่าตอบแทน นั้น อย่างน้อยต้องคำนึงถึงสภาวะค่าครองชีพด้วย

2.4 จากการประมวลผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับหน่วยงานอื่นที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน นั้น จากผลการศึกษามีผู้ให้ความเห็นส่วนใหญ่ว่าค่าตอบแทนด้านเงินเดือนยังน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด และค่าตอบแทนด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ยังน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม แยกพิจารณา คือ

2.4.1 ด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการตามพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. 2498 เปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. แล้ว จะพบว่าภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อีกทั้งคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการ จะต้องมีความรู้ ความสามารถเหมือนกับข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ อำนาจความยุติธรรมและรักษาผลประโยชน์ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น จึงไม่อาจเปรียบเทียบค่าตอบแทนด้านเงินเดือนกับพนักงานอัยการได้

2.4.2 ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ นั้น เมื่อพิจารณาจากระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พ.ศ. 2547 กับระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2543 แล้ว

จะพบว่าค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. จะมีอัตราที่น้อยกว่าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ทั้งที่ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ คล้ายคลึงกันในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน ฯลฯ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงาน ป.ป.ช. ควรพิจารณา ค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับแหล่งภายนอกด้วย เพื่อไม่ให้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร ค่าตอบแทน ตามผลการวิจัยของ ทศน์ชัย อาภาพาส (2547) ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก ได้รับความเสมอภาค

2.4.3 สำหรับเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ นั้น มีผู้ให้ความเห็นเป็นส่วนใหญ่ว่ายังไม่เพียงพอ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านกฎหมายปกครอง เฉกเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช. ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางด้านกฎหมายในระดับเดียวกัน จะพบว่าระเบียบคณะกรรมการข้าราชการ ฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการและอนุกรรมการ และค่าตอบแทนหรือคณะบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 และระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยเงินค่าตอบแทน พิเศษ สำหรับตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ นั้น ได้กำหนดไว้ในอัตราที่ต่ำกว่าที่เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสำนักงาน ป.ป.ช. ได้รับเสียอีก เหตุที่ผู้ให้ความเห็น ไม่เพียงพอ อาจมีปัจจัยมาจากความรู้สึกถึงภาระงานที่ได้รับในปัจจุบันที่มีมากขึ้นตามลำดับ

2.4.4 ด้านเงินรางวัลประจำปี มีผู้ให้ความเห็นเป็นส่วนใหญ่ว่ายังไม่เพียงพอ อาจเพราะมาจากขณะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล สำนักงาน ป.ป.ช. ยังมิได้จ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากยังไม่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งปัจจุบัน ขณะทำการวิจัยอยู่นี้ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ยังอยู่ในระหว่างการสรรหาของวุฒิสภา ในขณะที่ ส่วนราชการอื่น ๆ ได้เบิกจ่ายงบประมาณในส่วนนี้เสร็จสิ้นแล้ว ส่วนด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีผู้ให้ความเห็นเป็นส่วนใหญ่ ว่ายังไม่เพียงพอ แต่เมื่อพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว จะพบว่าเงินสวัสดิการทั้งสอง ประเภทใช้กับข้าราชการทุกประเภทไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่ประการใด

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ค่าตอบแทนทางตรง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ควรแก้ไขอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะกำหนดเป็นคราว ๆ ไป หรือใช้วิธีการให้เงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพ ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ควรแก้ไขอัตราให้เกิดความแตกต่างระหว่างสายงานให้เกิดความชัดเจน ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ ควรปรับปรุงให้มีอัตราที่สูงขึ้น หรือไม่กำหนดเพดานจำนวนครั้งในการประชุม หรือกำหนดบุคคลเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ควรกำหนดการตรวจสอบเป็นช่วงเวลา และด้านเงินรางวัลประจำปีควรกำหนดให้ทุกคนได้รับในอัตราที่เท่ากัน

3.1.2 ค่าตอบแทนทางอ้อม ประกอบด้วย เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ควรกำหนดมาตรการให้สามารถเบิกจ่ายตามที่สถานศึกษาแต่ละแห่งเก็บเพิ่มเติม สำหรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล นั้น ควรแก้ไขอัตราค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน กรณีเหตุฉุกเฉินได้ในอัตราเท่าที่จ่ายจริง และแก้ไขอัตราการเบิกจ่ายค่าห้องและค่าอาหารไม่ควรจำกัดไว้ไม่เกิน 13 วัน แต่ควรให้เป็นดุลยพินิจของแพทย์ผู้ทำการรักษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุนสำนักงาน ป.ป.ช. ว่ามีความพึงพอใจในค่าตอบแทนในระดับใด

3.2.2 ควรศึกษาความต้องการในค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการและสายงานสนับสนุน สำนักงาน ป.ป.ช. ว่ามีความต้องการในทิศทางใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541) “รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ”
กรุงเทพมหานคร บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- กอบขวัญ ไสยวิริยะ (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการโทรศัพท์สาธารณะ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช
- กิ่งพร ทองใบ (2541) การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช
- ขวัญชีวา ร่วมรัก (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เขาว์ โจรนแสง (2544) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ในเอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและ
การจัดการ หน่วยที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541) การจัดการทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ณัฐธริญาณ์ วิทยานรากุล (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร : กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก” วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทัศนัย อากาศและคณะ (2547) “การบริหารค่าตอบแทนและการบริหารผลงาน กรณีศึกษาบริษัท
ไดอะก๊กล้ำ จำกัด” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
องค์กร) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2542) “พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร”
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
(2546) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
- ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษ์พงศ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทวี.ที.การ์เมนท์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นงนุช โจรนเลิศ และวรรณิ ต.ตระกุล (2542) ความพึงพอใจในงานแนวทางการศึกษาวิจัยสองมิติ
กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- นริศา จิตรสมนึก (2543) “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นิวัฒน์ วชิรวิภากร (2540) “การบริหารค่าตอบแทนในราชการพลเรือน” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทน หน่วยที่ 15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นิสดารต์ เวชยานนท์ (2545) “รายงานการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ” คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เบญจรัตน์ อุทิศพันธ์ (2542) “ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ประชิด ดันสูงเนิน (2547) “ความพึงพอใจของครูที่ปรึกษาที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือใน โรงเรียนโพธิ์คีรีราช อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประเสริฐ แก้วบุญเรือน (2547) “ความพึงพอใจของชาวกรุงเทพมหานครต่อการให้บริการระบบขนส่งมวลชน : กรณีศึกษารถไฟฟ้าบีทีเอส” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ผุสดี ผลพฤษย์ไพโร (2540) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานใบอนุญาตขับรถยนต์ : ศึกษากรณีกรมการขนส่งทางบก” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- พงษ์เทพ ศรีโสภากิจ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ธุรกิจระหว่างประเทศ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการได้เปรียบทางการแข่งขัน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตพาณิชยศาสตร์และการบัญชี (ธุรกิจระหว่างประเทศ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พนัส หันนาคินทร์ (2542) *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 (2547, 19 มกราคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนที่ 8ก
- พระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. 2498 (2498, 30 สิงหาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 72 ตอนที่ 67

- พะยอม วงศ์สารศรี (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- เพลินทิพย์ โกเมศโสภกา (2544) *การวางแผนการตลาด* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ยรรยง พร้อมสุข (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการสินค้าเชิงวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
- รสริน ศรีพญา (2545) “รายงานการวิจัย ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและ ค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง” กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 (2547, 31 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนที่ 34 ก
- ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการและอนุกรรมการ และค่าตอบแทนหรือคณະบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 (2546, 22 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 45 ก
- ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ พ.ศ. 2547 (2547, 13 กันยายน) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนที่พิเศษ 101ง
- รังสิมา หอมเศรษฐี (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราชบัณฑิตยสถาน (2542) *พจนานุกรม* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- ราณี อีสัชกุล (2544) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลดาวัลย์ แดงใหญ่ (2546) “ความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษา ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักเรียน ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช

- กดาวัลย์ ทั่วเยี่ยม (2544) *ความพึงพอใจในงาน* กรุงเทพมหานคร กรมประชาสัมพันธ์
- วรรณารถ แสงมณี (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ประสิทธิ์ภักดิ์แอนด์พรีนติ้ง
- วริฎฐา กัลยาศิริ (2544) “การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการบริหารงาน
เป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทโซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท
ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์โพธิ์เพช
- วินัย ไพรทอง (2546) “ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาวิชาชีพของผู้ต้องขังในทัณฑสถาน
วัยหนุ่มกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิภาดา แสนสุข (2547) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานขนส่ง
จังหวัดสุรินทร์ สาขาอำเภอรัตนบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะ
กรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมยศ นาวิการ (2542) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) “การศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการ
พลเรือนสามัญทุกระดับที่สังกัดส่วนกลางเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542) “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการ
และการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู”
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543) “การประมวลผลข้อเสนอแนะจากการวิจัยและ
แนวปฏิบัติด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคล” มปป.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2547) “รายงานผลการตรวจสอบ
และผลการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี 2546” คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2548) “รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี 2547” คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- สุวรรณ ภูมิวิเศษ (2541) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสนาะ ดิยาว (2543) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิชาติ พุทธบุญ (2542) “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อินทรา ธนียพล (2545) “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างส่วนกลางกับสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- David hussey. (2002) *Business driven HRM*. Canada : John wiley & Sors.
- Gary Dessler. (2005) *Human resource management*. New Jersey : Pearson Education.
- John Kacmar. (2002) *Human resource management*. Florida : Harcourt College Publishers.
- Kotler, Philip. (2000) *Marketing Management*. The Millennium Edition, Prentice-Hall.
- Milkovich, G.T. & Newman J.M. (2002) *Compensation Serenth*. Edition. Plano. Texas : Business Publications.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การหาค่าความตรงและความเที่ยง

การหาค่าความตรงและความเที่ยง
(Validity and Reliability)

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายเฉลิมพล สุวพานิช ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป.ป.ช. 9 สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 3 สำนักงาน ป.ป.ช.
2. นางณัชชา เกิดศรี ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงาน ป.ป.ช.
3. นางสาวสุรียรัตน์ นวลฉิมพลี ตำแหน่ง บุคลากร 7 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ป.ป.ช.

$$\text{โดยใช้สูตร } \frac{IOC}{N} = \Sigma x$$

IOC	หมายถึงดัชนีความสอดคล้อง
Σ	หมายถึงผลรวมของคะแนน
N	หมายถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จุดประสงค์ข้อที่	คำถามข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	IOC
		1	2	3		
1. ด้านเงินเดือน	1	1	0	1	2	0.67
	2	1	0	1	2	0.67
	3	1	1	1	3	1
	4	1	1	0	2	0.67
2. ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ	5	1	1	1	3	1
	6	1	0	1	2	0.67
	7	1	0	1	2	0.67
	8	1	1	0	2	0.67
3. ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ	9	1	1	1	3	1
	10	1	0	1	2	0.67
	11	1	1	1	3	1
	12	1	0	1	2	0.67
4. ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	13	1	1	1	3	1
	14	1	1	1	3	1
	15	1	1	1	3	1
	16	1	1	1	3	1
5. ด้านเงินรางวัลประจำปี	17	1	1	1	3	1
	18	1	0	1	2	0.67
	19	1	0	1	2	0.67
	20	1	0	1	2	0.67
	21	1	0	1	2	0.67
6. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	22	1	1	1	3	1
	23	1	1	1	3	1
	24	1	1	1	3	1
	25	1	1	1	3	1
	26	1	1	1	3	1
	27	1	1	1	3	1

จุดประสงค์ข้อที่	คำถามข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่			ผลรวม	IOC
		1	2	3		
7. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล	28	1	1	1	3	1
	29	1	1	1	3	1
	30	1	1	1	3	1
	31	1	0	1	2	0.67
	32	1	0	1	2	0.67
	33	1	0	1	2	0.67
ผลรวม IOC						28.05

$$= 28.05$$

33

$$= 0.85$$

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (รายบุคคล)

การวิจัยหัวข้อ

การศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช.

- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ว่าวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือไม่
 โดยทำเครื่องหมายลงในช่อง + 1 ถ้าข้อคำถามนั้น วัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์
 0 ถ้าไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้
 - 1 ถ้าข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถาม วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่	วัดได้ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่			ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
1. คำตอบแทนทางตรง				
1.1 ด้านเงินเดือน				
1. เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ของท่าน				
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอค่าใช้จ่าย ในครอบครัว				
3. การกำหนดให้เงินเดือนของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องนำกฎหมายของ พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่งของข้าราชการ พลเรือน มาใช้ บังคับโดยอนุโลม				
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่กำหนดให้เลื่อน ปีละ 2 ครั้ง คือ เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ในแต่ละปี				
1.2 ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ				
5. ก่อนที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องผ่านการทดสอบศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน และหลังจากนั้นจะต้องผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ				

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถาม วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่	วัดได้ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่			ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
6. เงินค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดให้ระดับละ 1,000 บาท				
7. การจะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ จะต้อง ปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนวันทำการในเดือนนั้น ๆ				
8. หากละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอัน สมควรหรือขาดราชการ จะไม่ได้รับเงินค่า ตอบแทนพิเศษเฉพาะวันนั้น ๆ				
1.3 ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ				
9. การกำหนดให้ค่าตอบแทนได้รับเป็น รายครั้งที่มาประชุม หรือดำเนินการ ได้ส่วน มิใช่เป็นรายเดือน หรือรายจำนวน				
10. ค่าตอบแทนได้รับครั้งละ 1,000 บาท แต่ รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท				
11. อนุกรรมการ ในขณะอนุกรรมการคณะหนึ่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนเพียงครั้งเดียวใน วันหนึ่ง				
12. ค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมแล้วกับ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ				
1.4 ด้านเงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ				
13. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จะต้อง มีผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน และต้องรายงาน ผลการปฏิบัติงานหลังจากเสร็จสิ้น ภายใน 15 วัน				
14. อัตราค่าตอบแทน วันละ 200 บาท สำหรับ การปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง				

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถาม วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่	วัดได้ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่			ความลึกเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
15. อัตราค่าตอบแทน วันละ 400 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการในวันหยุด ราชการเต็มวัน เหมือนวันทำการปกติ				
16. อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมกับ เวลาที่ปฏิบัติงาน				
1.5 ด้านเงินรางวัลประจำปี				
17. ผู้ที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องเป็นผู้ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนใน รอบปี รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ขั้น				
18. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น ให้ได้รับ ไม่เกิน 40% ของเงินเดือน				
19. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1.5 ขั้น ให้ได้รับ ไม่เกิน 30% ของเงินเดือน				
20. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น ให้ได้รับ ไม่เกิน 20% ของเงินเดือน				
21. หากมีเงินรางวัลประจำปีส่วนที่เหลือจากการ จ่ายตามข้อที่ 18-20 ให้นำมาปันส่วนสำหรับ ผู้ได้รับการเลื่อนขั้น ได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินหนึ่งเท่าของเงินเดือน				
2. ค่าตอบแทนทางอ้อม				
2.1 ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตร				
22. ให้สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง				
23. บุตรต้องอยู่ในความปกครองหรืออุปการะ ของผู้มีสิทธิ				

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถาม วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่	วัดได้ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่			ความถี่/ ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
24. บุตรที่เบิกได้ ต้องมีอายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น				
25. หากมีบุตรเกิน 3 คน ถ้าบุตรคนใดตาย พิจารณาจนไม่สามารถเรียนได้ ก่อนอายุครบ 25 ปี ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย พิจารณา โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 3 คน				
26. ให้มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการดังกล่าวได้ ทั้งสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน				
27. การเบิกเงินสวัสดิการ จะต้องไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า				
2.2 ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล				
28. ผู้มีสิทธิ คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับบำนาญปกติ และให้รวมถึง บิดามารดา คู่สมรส และบุตร				
29. สำหรับบุตร จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือหากบรรลุนิติภาวะ แต่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดา หรือมารดา แต่ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว				

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถาม วัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่	วัดได้ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่			ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
30. บุตรที่จะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการนี้ จำกัดไว้เพียง 3 คน คือ บุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่				
31. การจะเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเอกชนได้ คือ กรณีที่มีอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับการในรักษาทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต				
32. กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเอกชน เมื่อมีความจำเป็นรีบด่วน จำกัดไว้เฉพาะคนไข้ใน มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ได้ในอัตราครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท				
33. กรณีคนไข้ใน จำกัดค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้ตามเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน				

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และแบบสอบถาม

เลขที่เอกสาร
วันที่ 128
วันที่ 7 10 2563
เวลา



ส.ก. : ส.ช. : ส.ค. :
ส.ก. : ส.ช. : ส.ค. :
ส.ก. : ส.ช. : ส.ค. :
ส.ก. : ส.ช. : ส.ค. :
๕ 3 ก.ย. 2563

กระทรวงศึกษาธิการ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กองส่งเสริมและ
128
๕ 3 ก.ย. 2563
10 30

ที่ ศธ 0522.17/๕๐1

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ๕6 หมู่ ๖ ต.วัง
ตำบลบางพูด อำเภอบางบาล
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ ม.ค. ๒๕๖๓

กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ ๐๓๐๙
วันที่ ๕ 3 ก.ย. 2563
เวลา 10 30

เรื่อง ระดมทุนอุดหนุนจากแบบสอบถาม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๓๖๓ ชุด

ด้วย นายสุพจน์ ศรีงามเมือง นักศึกษานิสิตกุดรมบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงาน ป.ป.ช.
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาสุจริตวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาระยะต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน
เพื่อให้ประกอบการศึกษาเรื่องดังกล่าว

ในกรณี สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จงด่วนขอระดมทุนจากท่านในการอนุญาตให้
นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวในหน่วยงานของท่าน ตามแบบสอบถามที่นักศึกษาดำเนิน
มาพร้อมนี้หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(รศ.ศาสตราจารย์ ดร.กิติกร ทองใบ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
โทรศัพท์ ๐๓-๙๖๒๒๓๓๖
โทรสาร ๐๓-๙๖๒๒๓๖๐

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน
 2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร และเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
 - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 มีทั้งหมด 10 ข้อ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	
1. เพศ	<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 1.1 ชาย <input type="checkbox"/> 1.2 หญิง	
2. อายุ	<input type="checkbox"/> 2
2.1 <input type="checkbox"/> 20-30 ปี	
2.2 <input type="checkbox"/> 31-40 ปี	
2.3 <input type="checkbox"/> 41-50 ปี	
2.4 <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม	
3. สถานภาพการสมรส	<input type="checkbox"/> 3
3.1 <input type="checkbox"/> โสด	
3.2 <input type="checkbox"/> สมรส	
3.3 <input type="checkbox"/> หม้าย หย่าร้าง	
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว	<input type="checkbox"/> 4
4.1 <input type="checkbox"/> 1-2 คน	
4.2 <input type="checkbox"/> 3-4 คน	
4.3 <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	
5. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู ให้การศึกษา	<input type="checkbox"/> 5
5.1 <input type="checkbox"/> ไม่มี	
5.2 <input type="checkbox"/> 1-2 คน	
5.3 <input type="checkbox"/> 3-4 คน	
5.4 <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	
6. ภูมิลำเนาเดิม	<input type="checkbox"/> 6
6.1 <input type="checkbox"/> กรุงเทพฯและปริมณฑล	
6.2 <input type="checkbox"/> จังหวัดอื่นๆ	
7. คุณวุฒิทางการศึกษา	<input type="checkbox"/> 7
7.1 <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
7.2 <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรบัณฑิต	
7.3 <input type="checkbox"/> ปริญญาโท	
7.4 <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	
8. ระดับตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> 8
8.1 <input type="checkbox"/> ระดับ 3-4	
8.2 <input type="checkbox"/> ระดับ 5-6	
8.3 <input type="checkbox"/> ระดับ 7-9	
9. อายุราชการในตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> 9
9.1 <input type="checkbox"/> 1-5 ปี	
9.2 <input type="checkbox"/> 6-10 ปี	
9.3 <input type="checkbox"/> 11-20 ปี	
9.4 <input type="checkbox"/> 21 ปี ขึ้นไป	

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

10. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน

- 10.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10.2 ตั้งแต่ 10,000-15,000 บาท
- 10.3 ตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท
- 10.4 ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท
- 10.5 ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป

 10

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทนประเภทต่าง ๆ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบสอบถามว่าท่านมีความคิดเห็น
พึงพอใจมากน้อยเพียงใด

- โดยกำหนดให้
- 5 แทน ความพึงพอใจมากที่สุด
 - 4 แทน ความพึงพอใจมาก
 - 3 แทน ความพึงพอใจปานกลาง
 - 2 แทน ความพึงพอใจน้อย
 - 1 แทน ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
คำตอบแทนทางตรง						<input type="checkbox"/> 1
1.1 ด้านเงินเดือน						
1. เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอค่าใช้จ่าย ในครอบครัว						<input type="checkbox"/> 3
3. การกำหนดให้เงินเดือนของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องนำกฎหมายของ พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่งของข้าราชการ พลเรือน มาใช้ บังคับโดยอนุโลม						
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่กำหนดให้เลื่อน ปีละ 2 ครั้ง คือ เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ในแต่ละปี						<input type="checkbox"/> 4
1.2 ด้านเงินคำตอบแทนพิเศษ						<input type="checkbox"/> 5
5. ก่อนที่จะได้รับเงินคำตอบแทนพิเศษ จะต้องผ่านการทดสอบศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน และหลังจากนั้นจะต้องผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ						

คำถามความพึงพอใจในค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
6. เงินค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดให้ระดับละ 1,000 บาท						<input type="checkbox"/> 6
7. การจะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนวันทำการในเดือนนั้น ๆ						<input type="checkbox"/> 7
8. หากละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือขาดราชการ จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะวันนั้น ๆ						<input type="checkbox"/> 8
1.3 ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ						<input type="checkbox"/> 9
9. การกำหนดให้ค่าตอบแทนได้รับเป็นรายครั้งที่มาประชุม หรือดำเนินการได้ส่วนมิใช่เป็นรายเดือน หรือรายสำนวน						
10. ค่าตอบแทนได้ครั้งละ 1,000 บาท แต่รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท						<input type="checkbox"/> 10
11. อนุกรรมการ ในขณะอนุกรรมการคณะหนึ่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนเพียงครั้งเดียวในวันหนึ่ง						<input type="checkbox"/> 11
12. ค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมแล้วกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 12
1.4 ด้านเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ						
13. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จะต้องมีความควบคุมการปฏิบัติงาน และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากเสร็จสิ้น ภายใน 15 วัน						<input type="checkbox"/> 13

คำถามความพึงพอใจในคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
14. อัตราค่าตอบแทน วันละ 200 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ เป็นเวลาดูติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง						<input type="checkbox"/> 14
15. อัตราค่าตอบแทน วันละ 400 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวัน เหมือนวันทำการปกติ						<input type="checkbox"/> 15
16. อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 16
1.5 ด้านเงินรางวัลประจำปี						
17. ผู้ที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปี รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ขั้น						<input type="checkbox"/> 17
18. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 40% ของเงินเดือน						<input type="checkbox"/> 18
19. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1.5 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 30% ของเงินเดือน						<input type="checkbox"/> 19
20. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น 1 ขั้น ให้ได้รับไม่เกิน 20% ของเงินเดือน						<input type="checkbox"/> 20
21. หากมีเงินรางวัลประจำปีส่วนที่เหลือจากการจ่ายตามข้อที่ 18-20 ให้นำมาปันส่วนสำหรับผู้ได้รับการเลื่อนขั้นได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินหนึ่งเท่าของเงินเดือน						<input type="checkbox"/> 21
2. คำตอบแทนทางอ้อม						
2.1 ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร						
22. ให้สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง						<input type="checkbox"/> 22

คำถามความพึงพอใจในคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
23. บุตรต้องอยู่ในความปกครองหรืออุปการะของผู้มีสิทธิ						<input type="checkbox"/> 23
24. บุตรที่เบิกได้ ต้องมีอายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งบิดามารกาให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 24
25. หากมีบุตรเกิน 3 คน ถ้าบุตรคนใดตาย พิการจนไม่สามารถเรียนได้ ก่อนอายุครบ 25 ปี ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย พิการ โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 3 คน						<input type="checkbox"/> 25
26. ให้มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการดังกล่าวได้ ทั้งสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน						<input type="checkbox"/> 26
27. การเบิกเงินสวัสดิการ จะต้องไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า						<input type="checkbox"/> 27
2.2 ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล						
28. ผู้มีสิทธิ คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้บำนาญปกติ และให้รวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร						<input type="checkbox"/> 28
29. สำหรับบุตร จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือหากบรรลุนิติภาวะ แต่เป็นเสมือน ไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดา หรือมารดา แต่ไม่รวมบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว						<input type="checkbox"/> 29

คำถามความพึงพอใจในคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
30. บุตรที่จะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการนี้ จำกัดไว้เพียง 3 คน คือ บุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่						<input type="checkbox"/> 30
31. การจะเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเอกชนได้ คือ กรณีที่มีอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับการรักษาทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต						<input type="checkbox"/> 31
32. กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเอกชน เมื่อมีความจำเป็นรีบด่วน จำกัดไว้เฉพาะคนไข้ใน มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ได้ในอัตราครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท						<input type="checkbox"/> 32
33. กรณีคนไข้ใน จำกัดค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ตามเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน						<input type="checkbox"/> 33

ตอนที่ 3 : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในความรู้สึกของท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

1. ด้านเงินเดือน.....

.....
.....

2. ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ.....

.....
.....

3. ด้านเงินค่าตอบแทนอนุกรรมการ.....

.....
.....

4. ด้านเงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ.....

.....
.....

5. ด้านเงินรางวัลประจำปี.....

.....
.....

6. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร.....

.....
.....

7. ด้านเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล.....

.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุพจน์ ศรีงามเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	17 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2542 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2545 เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ.2548
สถานที่ทำงาน	สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงาน ป.ป.ช. 5