

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอ
ผล การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนตัวอย่าง
- N แทน จำนวนประชากร
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation)
- SS แทน ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
- df แทน ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญในการแจกแจงความ
แปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
- sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นรายด้านและรวมทุกด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) โดยใช้การทดสอบค่า F- test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (least Significant Different) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) Frequency | ร้อยละ Percentage |
|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 26ปี | 12 | 8.80 |
| 26-30 ปี | 36 | 26.50 |
| 31-35 ปี | 40 | 29.40 |
| มากกว่า 35 ปี | 48 | 35.30 |
| รวม | 136 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 5 | 3.70 |
| ปริญญาตรี | 97 | 71.30 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 34 | 25.00 |
| รวม | 136 | 100.00 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 8 | 5.90 |
| 1-3 ปี | 46 | 33.80 |
| มากกว่า 3 ปี | 82 | 60.30 |
| รวม | 136 | 100.00 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| 10,000-20,000 | 74 | 54.40 |
| 20,000-30,000 | 29 | 21.30 |
| มากกว่า 30,000 | 33 | 24.30 |
| รวม | 136 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน
เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.30 อายุ 31-35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29. อายุ 26-30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีอายุ 22-25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.80

2. จำแนกตามการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

3. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

4. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และมีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

| แรงจูงใจ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|---------------------------------|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 3.96 | 0.55 | มาก |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.95 | 0.47 | มาก |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.25 | 0.70 | ปานกลาง |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.68 | 0.63 | มาก |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.69 | 0.56 | มาก |
| 6. นโยบายและการบริหาร | 3.48 | 0.63 | ปานกลาง |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 3.78 | 0.63 | มาก |

| แรงจูงใจ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|-----------------------------|---------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.63 | 0.88 | มาก |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.10 | 0.86 | ปานกลาง |
| 10. เงินเดือนและสวัสดิการ | 2.90 | 0.86 | ปานกลาง |
| รวม | 3.54 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.63$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน

| แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ | 3.80 | 0.65 | มาก |
| 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ | 3.88 | 0.61 | มาก |
| 3. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ | 4.14 | 0.63 | มาก |
| 4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ | 4.01 | 0.62 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.55 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.96$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$)
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.01$)
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$)
4. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ

| แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | 4.01 | 0.60 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | 3.93 | 0.60 | มาก |
| 3. ความคิดเห็นจากท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 4.02 | 0.59 | มาก |
| 4. ความคิดเห็นจากท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 3.85 | 0.54 | มาก |
| รวม | 3.95 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.95$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความคิดเห็นจากท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$)
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$)
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.93$)
4. ความคิดเห็นจากท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

| แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ระบบการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม | 3.28 | 0.82 | ปานกลาง |
| 2. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น | 3.05 | 0.79 | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ | 3.51 | 0.88 | มาก |
| 4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.18 | 0.93 | ปานกลาง |
| รวม | 3.25 | 0.70 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.51$)
2. ระบบการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.28$)
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.18$)

4. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ

| แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม | 3.38 | 1.08 | ปานกลาง |
| 2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา | 3.67 | 0.88 | มาก |
| 3. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความความถนัด | 3.80 | 0.69 | มาก |
| 4. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.85 | 0.65 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.68$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$)
2. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความความถนัด ($\bar{X} = 3.80$)
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.67$)
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.75 | 0.62 | มาก |
| 2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.82 | 0.65 | มาก |
| 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ | 3.73 | 0.72 | มาก |
| 4. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน | 3.46 | 0.72 | ปานกลาง |
| รวม | 3.69 | 0.56 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.69$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.82$)
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.75$)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.73$)
4. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร

| แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร | ระดับแรงจูงใจ | | |
|---|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการปฏิบัติ | 3.36 | 0.77 | ปานกลาง |
| 2. นโยบายในการปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจน | 3.38 | 0.75 | ปานกลาง |
| 3. มีความชัดเจนของการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา | 3.52 | 0.82 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.65 | 0.70 | มาก |
| รวม | 3.48 | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.65$)
2. มีความชัดเจนของการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.52$)
3. นโยบายในการปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.38$)
4. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

| แรงจูงใจด้านการปกครองและบังคับบัญชา | ระดับแรงจูงใจ | | |
|---|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี | 3.82 | 0.78 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.69 | มาก |
| 3. ท่านมีโอกาสจะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก | 3.86 | 0.74 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง | 3.67 | 0.79 | มาก |
| รวม | 3.78 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านมีโอกาสจะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.86$)
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.82$)
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$)
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน | 3.57 | 0.89 | มาก |
| 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 3.65 | 0.82 | มาก |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี | 3.64 | 0.90 | มาก |
| 4. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม | 3.64 | 1.91 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.88 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.63$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.65$)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.64$)
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.64$)
4. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายชื่อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| แรงงูใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระดับแรงงูใจ | | |
|---|--------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.07 | 1.00 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน | 3.09 | 1.05 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน | 3.12 | 0.99 | ปานกลาง |
| 4. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก | 3.14 | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม | 3.10 | 0.86 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X} = 3.14$)
2. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$)
3. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09$)
4. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายข้อ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| 1. การเบิกจ่ายเงินและสวัสดิการต่าง ๆ มีความรวดเร็ว | 2.90 | 0.89 | ปานกลาง |
| 2. รายได้ต่อเดือนที่ท่านรับเหมาะสมกับปริมาณงาน | 2.95 | 0.98 | ปานกลาง |
| 3. เงินเดือนที่ท่านรับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 2.82 | 0.97 | ปานกลาง |
| 4. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ | 2.91 | 0.99 | ปานกลาง |
| รวม | 2.90 | 0.86 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนที่ท่านรับเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.95$)
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 2.91$)
3. การเบิกจ่ายเงินและสวัสดิการต่าง ๆ มีความรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.90$)
4. เงินเดือนที่ท่านรับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.82$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบค่า F- test (One way ANOVA)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|--------|------|------|-------|
| 1. ความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.14 | 3.00 | 1.05 | 3.73 | 0.01* |
| | ภายในกลุ่ม | 37.02 | 132.00 | 0.28 | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 1.15 | 3.00 | 0.38 | 1.76 | 0.16 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.75 | 132.00 | 0.22 | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 0.46 | 3.00 | 0.15 | 0.31 | 0.82 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.92 | 132.00 | 0.49 | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 2.30 | 3.00 | 0.77 | 1.94 | 0.13 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.97 | 132.00 | 0.39 | | |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 0.90 | 3.00 | 0.30 | 0.97 | 0.41 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.79 | 132.00 | 0.31 | | |
| 6. นโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 0.74 | 3.00 | 0.25 | 0.63 | 0.60 |
| | ภายในกลุ่ม | 52.00 | 132.00 | 0.39 | | |
| 7. การปกครองและบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 0.44 | 3.00 | 0.15 | 0.36 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.52 | 132.00 | 0.41 | | |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 3.29 | 3.00 | 1.10 | 1.45 | 0.23 |
| | ภายในกลุ่ม | 100.21 | 132.00 | 0.76 | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|--------|------|------|-------|
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 6.95 | 3.00 | 2.32 | 3.29 | 0.02* |
| | ภายในกลุ่ม | 92.98 | 132.00 | 0.70 | | |
| 10. เงินเดือนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม | 0.91 | 3.00 | 0.30 | 0.40 | 0.75 |
| | ภายในกลุ่ม | 100.03 | 132.00 | 0.76 | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.12 | 3.00 | 0.04 | 0.20 | 0.90 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.45 | 132.00 | 0.20 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
เป็นรายด้านและรวมทุกด้านจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า
F- test (One way ANOVA)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|--------|------|------|-------|
| 1. ความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.82 | 2.00 | 0.91 | 3.16 | 0.05 |
| | ภายในกลุ่ม | 38.33 | 133.00 | 0.29 | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.91 | 2.00 | 0.46 | 2.09 | 0.13 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.99 | 133.00 | 0.22 | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 0.03 | 2.00 | 0.02 | 0.03 | 0.97 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.34 | 133.00 | 0.49 | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 0.01 | 2.00 | 0.00 | 0.01 | 0.99 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.26 | 133.00 | 0.41 | | |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 0.24 | 2.00 | 0.12 | 0.39 | 0.68 |
| | ภายในกลุ่ม | 41.45 | 133.00 | 0.31 | | |
| 6. นโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 4.03 | 2.00 | 2.02 | 5.51 | 0.01* |
| | ภายในกลุ่ม | 48.70 | 133.00 | 0.37 | | |
| 7. การปกครองและบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 4.66 | 2.00 | 2.33 | 6.28 | 0.00* |
| | ภายในกลุ่ม | 49.30 | 133.00 | 0.37 | | |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.14 | 2.00 | 0.57 | 0.74 | 0.48 |
| | ภายในกลุ่ม | 102.36 | 133.00 | 0.77 | | |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 6.32 | 2.00 | 3.16 | 4.49 | 0.01* |
| | ภายในกลุ่ม | 93.62 | 133.00 | 0.70 | | |
| 10. เงินเดือนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม | 4.39 | 2.00 | 2.20 | 3.03 | 0.05 |
| | ภายในกลุ่ม | 96.54 | 133.00 | 0.73 | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|-------|--------|------|------|------|
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.45 | 2.00 | 0.22 | 1.14 | 0.32 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.12 | 133.00 | 0.20 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือนโยบายและการบริหาร การปกครองและบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็น
รายด้านและรวมทุกด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบ
ค่า F- test (One way ANOVA)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P/Sig. |
|--|----------------------|--------|--------|------|------|--------|
| 1. ความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.71 | 2.00 | 1.36 | 4.81 | 0.01* |
| | ภายในกลุ่ม | 37.44 | 133.00 | 0.28 | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.98 | 2.00 | 0.49 | 2.25 | 0.11 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.92 | 133.00 | 0.22 | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 0.08 | 2.00 | 0.04 | 0.08 | 0.92 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.29 | 133.00 | 0.49 | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 0.03 | 2.00 | 0.01 | 0.03 | 0.97 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.24 | 133.00 | 0.41 | | |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 0.79 | 2.00 | 0.40 | 1.29 | 0.28 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.89 | 133.00 | 0.31 | | |
| 6. นโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 0.70 | 2.00 | 0.35 | 0.90 | 0.41 |
| | ภายในกลุ่ม | 52.03 | 133.00 | 0.39 | | |
| 7. การปกครองและบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 0.08 | 2.00 | 0.04 | 0.10 | 0.91 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.88 | 133.00 | 0.41 | | |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 8.86 | 2.00 | 4.43 | 6.23 | 0.00* |
| | ภายในกลุ่ม | 94.64 | 133.00 | 0.71 | | |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 5.81 | 2.00 | 2.90 | 4.10 | 0.02* |
| | ภายในกลุ่ม | 94.13 | 133.00 | 0.71 | | |
| 10. เงินเดือนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม | 0.79 | 2.00 | 0.40 | 0.53 | 0.59 |
| | ภายในกลุ่ม | 100.14 | 133.00 | 0.75 | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P/Sig. |
|--|----------------------|-------|--------|------|------|--------|
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.04 | 2.00 | 0.02 | 0.10 | 0.91 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.53 | 133.00 | 0.20 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่า F- test (One way ANOVA)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|-------|--------|------|------|------|
| 1. ความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.70 | 2.00 | 0.35 | 1.18 | 0.31 |
| | ภายในกลุ่ม | 39.45 | 133.00 | 0.30 | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 1.17 | 2.00 | 0.59 | 2.71 | 0.07 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.73 | 133.00 | 0.22 | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 2.04 | 2.00 | 1.02 | 2.15 | 0.12 |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|--------|------|------|-------|
| | ภายในกลุ่ม | 63.33 | 133.00 | 0.48 | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 6.49 | 2.00 | 3.24 | 9.03 | 0.00* |
| | ภายในกลุ่ม | 47.78 | 133.00 | 0.36 | | |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 2.08 | 2.00 | 1.04 | 3.49 | 0.03* |
| | ภายในกลุ่ม | 39.61 | 133.00 | 0.30 | | |
| 6. นโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 2.68 | 2.00 | 1.34 | 3.56 | 0.03* |
| | ภายในกลุ่ม | 50.05 | 133.00 | 0.38 | | |
| 7. การปกครองและบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 2.28 | 2.00 | 1.14 | 2.93 | 0.06 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.68 | 133.00 | 0.39 | | |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 2.50 | 2.00 | 1.25 | 1.64 | 0.20 |
| | ภายในกลุ่ม | 101.00 | 133.00 | 0.76 | | |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.95 | 2.00 | 0.97 | 1.32 | 0.27 |
| | ภายในกลุ่ม | 97.99 | 133.00 | 0.74 | | |
| 10. เงินเดือนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม | 0.55 | 2.00 | 0.27 | 0.36 | 0.70 |
| | ภายในกลุ่ม | 100.39 | 133.00 | 0.76 | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.21 | 2.00 | 0.61 | 3.17 | 0.05 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.36 | 133.00 | 0.19 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ตารางที่ 19 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน | |
| 1.1 ปริมาณงานควรเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ | 15 |
| 1.2 การทำงานควรมีเป้าหมายร่วมกัน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องได้รับทราบนโยบายอย่างชัดเจน และมีการชี้แจงแนวทางร่วมกัน | 11 |
| 1.3 หน่วยงานต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน | 5 |
| 1.4 ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้ปฏิบัติ | 3 |
| 1.5 ควรมีการจัดระบบงานให้มีมาตรฐาน | 3 |
| 1.6 ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติจะได้สำเร็จ | 2 |
| ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ | |
| 2.1 ข้าราชการ ป.ป.ท. ควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างของข้าราชการทั่วไป เนื่องจากเป็นการทำงานในด้านการป้องกันการปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ | 3 |
| 2.2 ผู้บังคับบัญชาควรเคารพการในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา | 2 |
| ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | |
| 3.1 ควรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า | 25 |
| 3.2 ควรมีความเป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน | 20 |
| 3.3 ควรมีการจัดระบบความก้าวหน้าในสายงาน | 18 |
| 3.4 ปรับปรุงตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจหลักของงานในแต่ละงาน เพื่อให้ข้าราชการในสายงานรองลงมา มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งได้ | 9 |
| 3.5 ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 8 |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ | |
| 1.1 ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน | 16 |
| 1.2 ปริมาณงานขณะนี้มามากเกินกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ควรเพิ่มอัตรากำลังให้มากขึ้น | 5 1 |
| 4.2 ผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการจัดการกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น | |
| ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | |
| 5.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรตรงกับตำแหน่งงาน | 21 |
| 5.2 ควรประสานงานตาม พรบ. มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 | 2 |
| 5.3 ควรลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้มีความคล่องตัวมากขึ้น | 1 |
| ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร | |
| 6.1 ควรมีนโยบายการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม ตามกรอบของกฎหมาย | 4 |
| 6.3 ควรมีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตัวชี้วัด และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| 6.2 การกำหนดนโยบายควรคำนึงถึงปริมาณงาน เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 2 |
| ด้านที่ 7 การปกครองบังคับบัญชา | |
| 7.2 ผู้บริหารควรกล้าตัดสินใจ | 4 |
| 7.1 ควรสอดส่อง ดูแล ให้คำปรึกษา ทั้งด้านการปฏิบัติ และการอยู่ร่วมกัน | 3 |
| ด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | |
| 8.1 ควรจัดกิจกรรมเพื่อประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น ศึกษาดูงาน หรือกีฬา | 13 |

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน | |
| 9.1 ควรมีอาคารสำนักงานของตนเอง และมีสถานที่ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอ | 30 |
| 9.2 สำนักควรมีการแบ่งเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน | 24 |
| 9.3 ควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส. | 8 |
| 9.4 ควรมีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ | 2 |
| ด้านที่ 10 เงินเดือนและสวัสดิการ | |
| 10.1 ควรปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและให้เหมาะสมกับความเล็งและ เหมาะสมในทุกตำแหน่ง | 35 |
| 10.2 ควรปรับปรุงระเบียบการเบิกค่าเช่าบ้านให้เป็นปัจจุบันและเพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้านได้ในพื้นที่แรกที่บรรจุ | 3 |

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปริมาณงานเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การทำงานควรมีเป้าหมายร่วมกัน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องได้รับทราบนโยบายอย่างชัดเจน และมีการชี้แจงแนวทางร่วมกัน หน่วยงานต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้ปฏิบัติ ควรมีการจัดระบบงานให้มีมาตรฐาน ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติจะได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือมีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ข้าราชการ ป.ป.ท. ควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างของข้าราชการทั่วไป เนื่องจากเป็นการทำงานในด้านการป้องกันการปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรเคารพการในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ควรมีความเป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงตำแหน่งให้ตรงกับ

ภารกิจหลักของงานในแต่ละงาน เพื่อให้ข้าราชการในสายงานรองลงมา มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งได้ ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ชัดเจนเพื่อเป็น แนวทางในการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปริมาณงานขณะนี้มีมากเกินไป อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้มากขึ้น ผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานตามคำสั่งอย่าง เคร่งครัด และเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการจัดการกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรตรงกับตำแหน่งงาน ควรประสานงานตาม พรบ. มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ควรลดขั้นตอน การทำงานเพื่อให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

6. ด้านนโยบายและการบริหารมีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรมีนโยบายการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม ตามกรอบของกฎหมาย ควรมีความ ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตัวชี้วัด และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดนโยบายควร คำนึงถึงปริมาณงาน เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. การปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรกล้าตัดสินใจ ควรสอดคล้อง ดูแล ให้คำปรึกษา ทั้งด้านการปฏิบัติ และ การอยู่ร่วมกัน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือควรจัดกิจกรรม เพื่อประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น กีฬาดูงาน หรือกีฬา

9. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรมีอาคารสำนักงานของตนเอง และมีสถานที่ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอ สำนักควรควรมีการแบ่งเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส. ควรมี วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ

10. เงินเดือนและสวัสดิการมีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและให้เหมาะสมกับความ เสี่ยงและ เหมาะสมในทุกตำแหน่ง ควรปรับปรุงระเบียบการเบิกค่าเช่าบ้านให้เป็น ปัจจุบันและเพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้าน ได้ในพื้นที่แรกที่บรรจุ

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 6 ท่าน สรุปได้
ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ระบบงาน

เกี่ยวกับระบบงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการสร้างระบบงานที่เป็น
กระบวนการที่ง่ายและคล่องตัว แต่ปลอดภัยซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับ เพื่อให้เกิดการทำงานที่
เป็นระบบซึ่งจะส่งผลสำเร็จของงาน” (คำสัมภาษณ์นายสวัสดิ์ นาสมพันธ์)

การกำหนดตัวชี้วัด

เกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรกำหนดตัวชี้วัดในด้าน
ปริมาณงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละเขต” (คำสัมภาษณ์นางสาวสาวกัศรา เสริม
ทรัพย์)

เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ความสำเร็จของงานภายใน
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หากการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ด้านปราบปรามการทุจริตสำเร็จ ย่อมส่งผลทำให้เกิดการปราบปรามการทุจริตอย่าง
จริงจังและเป็นรูปธรรม และควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติม และทบทวนการทำงาน
เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์)

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

คุณภาพของงาน

เกี่ยวกับคุณภาพของงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ภาระงานต้องชัดเจนกับตำแหน่ง
หน้าที่ และต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน เพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ถูกต้อง ได้รับความ
เชื่อมั่นจากผู้บริหารในชั้นถัดไป” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อม)

ความซื่อสัตย์สุจริต

เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ข้าราชการในสำนักงานควรมีความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อสร้างความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากประชาชน และควรมีการเชิดชูข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่” (คำสัมภาษณ์ นายไพรัตน์ บัจจวงษ์)

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การส่งเสริมความก้าวหน้า

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยต้องดูเรื่องความรู้ ทักษะ และอายุในสายงาน (ตามตำแหน่ง) รวมถึงผลงานที่ผ่านมาในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์) “นอกจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการแล้ว ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วย ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนให้มากขึ้น” (คำสัมภาษณ์ นายจิระเดช แสงป้อม)

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

ปริมาณงานที่เหมาะสม

เกี่ยวกับปริมาณงานที่เหมาะสมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ภาระสายงานต้องตรงตามตำแหน่งและต้องอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความเครียดจนเกินไป ควรมีการกำหนดกรอบและภาระงานที่ชัดเจน” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

การมอบหมายงาน

เกี่ยวกับการมอบหมายงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “เมื่อมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อม) “ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการเนื่องจากปัจจุบันภาระงานในความรับผิดชอบมากเกินไป จนเป็นเหตุให้เกิดการใช้คนไม่ตรงกับงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์)

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความเสี่ยงของงาน

เกี่ยวกับความเสี่ยงของงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “เป็นการทำงานที่มีความเสี่ยงและอันตรายและต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงต้องมีทักษะเฉพาะด้านและต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน” (คำสัมภาษณ์นายไพรัตน์ ปัญจะวงษ์) “ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย น่าค้นหาว่าเมื่อมีเรื่องราวในลักษณะนี้แล้ว จะมีบทสรุปอย่างไรทำให้งานไม่น่าเบื่อหน่ายในการปฏิบัติ

ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานออกเป็นระเบียบกลางไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน” (คำสัมภาษณ์นางสาว ภัทธา เสริมทรัพย์)

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

การกำหนดนโยบาย

เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับกฎหมายเรื่องอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารประเทศเพื่อจะให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการสร้างงานขึ้นมา” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อง) “ควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายช่วยแก้ปัญหาการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารทางด้านการสืบสวนสอบสวนในปัจจุบันยังไม่เป็นเอกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน” (คำสัมภาษณ์นายสวัสดิ์ นาสมสัน)

การบริหารตามแนวทางนโยบาย

เกี่ยวกับการบริหารตามแนวทางนโยบายมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ผู้บริหารควรบริหารงานให้เป็นตามแบบนโยบายที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และมีภาวะผู้นำ” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การรับฟังความคิดเห็น

เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “การปกครองและบังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมอบอำนาจการปกครองให้ส่วน

ภูมิภาคให้มากขึ้นเพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ควรใช้ทฤษฎีระบบข้าราชการ + ทฤษฎีภาวะผู้นำ+ทฤษฎีการบริหาร” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

ความยุติธรรม

เกี่ยวกับความยุติธรรมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “การปกครองบังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน” (คำสัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ปัญจะวงษ์)

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการส่งเสริมเรื่องกิจกรรมนันทนาการเป็นหมู่คณะให้มากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์)

ความสามัคคี

เกี่ยวกับความสามัคคีมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการสร้างสามัคคีของข้าราชการในทุกระดับภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสถานที่

เกี่ยวกับความเหมาะสมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “สำนักงานมีความเหมาะสมดีแต่ควรปรับปรุงในเรื่องการสร้างอาคารสำนักงานให้เป็นของตนเอง” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์)

ด้านวัสดุอุปกรณ์

เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ ให้มีความทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป่อง)

1.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือน

เกี่ยวกับเงินเดือนมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ต้องปรับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและให้เกิดความมั่นคง เนื่องจากงานมีลักษณะพิเศษ และมีความเสี่ยงซึ่งอาจทำให้ข้าราชการเกิดการทุจริตได้ ถ้าหากภาวะทางการเงินไม่มั่นคง (คำสัมภาษณ์นายสวัสดิ์ นาสมพันธ์)

การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ

เกี่ยวกับการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับเดียวกับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาลกรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงาน ป.ป.ช.” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์)

สวัสดิการอื่นที่ควรมี

เกี่ยวกับสวัสดิการอื่นที่ควรมีมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีสวัสดิการด้านการศึกษา เช่นทุนการศึกษา ให้กับข้าราชการ” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พละเดช)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY