

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



รายงานฉบับสมบูรณ์
โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มีนาคม 2557

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล
- 2) เพื่อสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล
- 3) เพื่อสำรวจความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2555 จำนวน 1,413,202 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) ได้จำนวน 5,395 คน โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 6,500 ชุด หรือเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 5,363 ตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 99.40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.34 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 44.55 เป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 56.65 รองลงมาเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ 23.57 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 73.54 รองลงมาคือ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 22.27 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนเฉลี่ยจากหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 เท่ากับ 23,296 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในช่วง 10,001-25,000 บาท ร้อยละ 45.10

ภาพรวมเห็นด้วยในระดับมากกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.51 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.20) ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุดคือประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.20)

ภาพรวมเห็นด้วยในระดับมากกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ค่าเฉลี่ย 4.06 หรือคิดเป็น ร้อยละ 81.20) ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.13 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.60)

ภาพรวมพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40) ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.21 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.20)

ภาพรวมพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60) ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.24 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.80)

ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 76.75 โดยเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ร้อยละ 87.54 หากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตามร้อยละของเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือ จัดสรรตามผลการประเมิน และจัดสรรด้วยการเหมากง่าย ทั้งนี้ควรมีการแยกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 59.13

สิ่งจูงใจอื่นที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทน ร้อยละ 28.61 รองลงมาคือ การได้เลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 21.17 การอบรม/การศึกษาดูงานต่างประเทศ/ในประเทศ ร้อยละ 16.85 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ เห็นว่าควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น ร้อยละ 25.48 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ร้อยละ 12.95 และควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ร้อยละ 8.70 เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป จากผลของการสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พบว่า ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ เห็นด้วยกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ โดยเห็นว่าการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทั้งนี้เห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ โดยผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. อยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากที่สุด และพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากที่สุด

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
4. ขอบเขตการวิจัย	2
5. นิยามศัพท์	4
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
7. สมมติฐานในการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ	8
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	18
3. แนวคิดการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน	27
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
1. ประชากรและตัวอย่าง	44
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	48
5. การนำเสนอข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	52
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ	54
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	58
ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	62
ส่วนที่ 5 ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	70
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	หน้า
1. สรุปผลการวิจัย	110
2. การอภิปรายผล	118
3. ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	
รายชื่อส่วนราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	129
รายชื่อจังหวัดและหน่วยงานในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	130
รายชื่อสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	131
เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	132
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ	137
ฐานข้อมูล (DATABASE)	

สารบัญแผนภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพประกอบที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	23
ภาพประกอบที่ 3 องค์กรประกอบค่าตอบแทนของ Mondy และ Noe	30
ภาพประกอบที่ 4 แสดงองค์ประกอบผลตอบแทนรวมของ Milkovich และ Newman	32

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของ Herzberg เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน	25
ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีจูงใจของ Herzberg	26
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสัดส่วนกับประชากร	46
ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	52
ตารางที่ 5 อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	53
ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ไปใช้พัฒนาองค์การ	54
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ไปใช้ พัฒนาองค์การจำแนกรายกลุ่ม	55
ตารางที่ 8 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ	57
ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	58
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำแนกรายกลุ่ม	59
ตารางที่ 11 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	61
ตารางที่ 12 ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร.	62
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. จำแนกรายกลุ่ม	63
ตารางที่ 14 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของ ก.พ.ร.	65
ตารางที่ 15 ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน	66
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานจำแนกรายกลุ่ม	67
ตารางที่ 17 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรร เงินรางวัลของหน่วยงาน	69
ตารางที่ 18 การจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ	70
ตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	71
ตารางที่ 20 หากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตาม	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 21	72
ตารางที่ 22	72
ตารางที่ 23	73
ตารางที่ 24	77
ตารางที่ 25	78
ตารางที่ 26	78
ตารางที่ 27	79
ตารางที่ 28	79
ตารางที่ 29	80
ตารางที่ 30	81
ตารางที่ 31	82
ตารางที่ 32	83
ตารางที่ 33	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 34 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	85
ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	86
ตารางที่ 36 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	86
ตารางที่ 37 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	87
ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	87
ตารางที่ 39 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	88
ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	89
ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	91
ตารางที่ 42 เปรียบเทียบอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	92
ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	92
ตารางที่ 44 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	93
ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	93
ตารางที่ 46 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	94
ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 48 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	95
ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือนกับความพึงพอใจ ต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	96
ตารางที่ 50 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	99
ตารางที่ 51 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	99
ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	100
ตารางที่ 53 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	101
ตารางที่ 54 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	102
ตารางที่ 55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	103
ตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	104
ตารางที่ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	105
ตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	106
ตารางที่ 59 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 60	108
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	
ตารางที่ 61	109
ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	
ตารางที่ 62	122
สรุปผลโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ตั้งแต่ ปี 2553 - 2555	

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดให้ “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” และนำสาระในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 มาตรา 9 (3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด และมาตรา 12 กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผล ตลอดจนได้รับสิ่งจูงใจตามผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.ร. เสนอ โดยในการกำหนดแนวทางและสิ่งจูงใจภาครัฐจะต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบราชการ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สอดคล้องกับความต้องการของระดับองค์กรและระดับบุคคล นอกจากนี้สิ่งจูงใจที่ให้อาจมีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา พร้อมทั้งจัดสรรสิ่งจูงใจตามผลการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นปีงบประมาณสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ พร้อมทั้งจัดสรรสิ่งจูงใจตามผลการปฏิบัติงานไปยังส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงขอเสนอกรอบในการดำเนินโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เพื่อสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และสำรวจสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และ สถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. นำผลการสำรวจที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงการจัดสรรสิ่งจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล

2.2 เพื่อสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล

2.3 เพื่อสำรวจความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ทำให้รับทราบความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.2 ทำให้รับทราบระดับความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.3 ทำให้รับทราบความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

3.4 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

3.5 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการในการจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับข้าราชการ และลูกจ้างประจำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2) การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3) การสำรวจความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 และอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- 4) ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- 5) ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้มีการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

4.3 ขอบเขตด้านตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มีการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้มาด้วยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 5,000 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด (ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ 3.0000 คะแนนขึ้นไป ไม่ว่าหน่วยงานที่สังกัดจะมีเงินเหลือจ่ายมาใช้จ่ายเป็นเงินรางวัลหรือไม่ก็ตาม)

2) ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด (ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา น้อยกว่า 3.0000 คะแนนลงมา ไม่ว่าหน่วยงานที่สังกัดจะมีเงินเหลือจ่ายมาใช้จ่ายเป็นเงินรางวัลหรือไม่ก็ตาม)

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการสำรวจภายหลังจากที่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำเรียบร้อยแล้ว

5. นิยามศัพท์

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และข้าราชการธุรการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำรายเดือนตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ข้าราชการระดับสูง หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง และข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551

ข้าราชการระดับกลาง หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551

ข้าราชการระดับต้น หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ระดับทักษะพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 และลูกจ้างประจำ

ส่วนราชการ หมายถึง หน่วยงานที่จัดระเบียบบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ดังนี้ (1) สำนักนายกรัฐมนตรี (2) กระทรวงหรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง (3) ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง และ (4) กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง และราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

จังหวัด หมายถึง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปของรัฐ ซึ่งอาจเรียกมหาวิทยาลัย หรือชื่ออื่นใด เช่น สถาบัน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ ที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

สิ่งจูงใจ หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ สิ่งจูงใจ หมายถึง เงินรางวัลประจำปีที่มีการจัดสรรจากหน่วยงานให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำ

เงินรางวัลประจำปี หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เป็นค่าตอบแทนที่ไม่มีผลผูกพันในระยะยาว เป็นสิ่งจูงใจให้กับข้าราชการสร้างสรรค์ผลงาน โดยยึดโยงกับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ

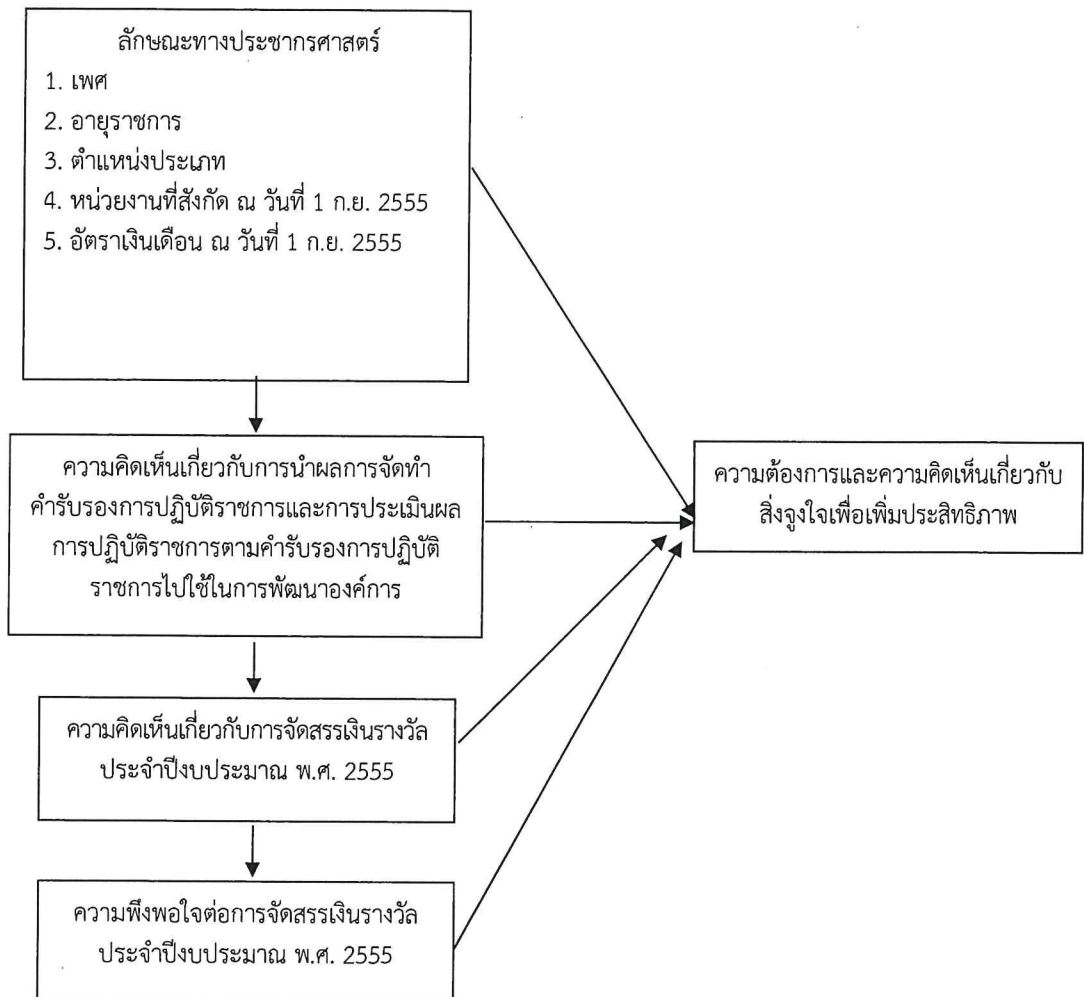
เงินเหลืจ่าย หมายถึง ¹เงินเหลืจ่ายจากการใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือดำเนินงานต่าง ๆ ของส่วนราชการ ในส่วนของงบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน หรืองบรายจ่ายอื่นที่ได้ดำเนินงานใช้จ่ายตามแผนงาน งาน โครงการ จนบรรลุตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงาน ผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย และคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐหรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ทั้งนี้ เงินงบประมาณเหลืจ่ายดังกล่าว ไม่รวมถึงเงินงบประมาณที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามแผนงาน ควรเป็นเงินเหลืจ่ายที่ส่วนราชการได้ดำเนินงานบรรลุต่อวัตถุประสงค์แล้วมีเงินเหลือย่างแท้จริง รวมทั้งต้องไม่มีหนี้ค่าสาธารณูปโภคค้างชำระ และต้องมีงบประมาณเพียงพอสำหรับเงินชดเชยค่างานสิ่งก่อสร้างตามสัญญาแบบปรับราคาได้ (ค่า ก)

เงินสมทบ หมายถึง เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อฉุกเฉินหรือจำเป็น ที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2555ให้นำมาสมทบเพื่อนำไปจ่ายเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 หมายถึง ข้อกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด

¹ ที่มา หนังสือกระทรวงการคลัง เลขที่ กค 0409.7/ว 91 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2547 เรื่อง การกั้นเงินงบประมาณเหลืจ่ายเหลือปีกรณีไม่มีหนี้ผูกพันเพื่อนำมาจัดสรรเป็นสิ่งจูงใจ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. สมมติฐานในการวิจัย

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน
- 2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน
- 3) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน
- 4) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน
- 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ
- 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ
- 7) ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ
- 8) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- 9) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- 10) ^{สังเกต 3} ^{สังเกต 4} ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับ ^{สังเกต 3} ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- 11) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ทางคณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ

1.1 ความหมายของสิ่งจูงใจ

เมื่อกล่าวถึงความหมายของสิ่งจูงใจ มีนักวิชาการให้ความหมายแตกต่างกันไป ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจ (Motivation) เป็นเป้าหมายของบุคคลที่จะกำหนดทิศทางของแรงขับบุคคลให้เกิดการจูงใจได้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528) ได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) คือ ความปรารถนา ความประสงค์ ทำให้เกิดลำดับเหตุการณ์ เรียกกันว่าพฤติกรรมมนุษย์ที่มุ่งไปสู่จุดหมาย เป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนแรงขับ (Drives) เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อย เป็นแรงจูงใจภายใน

พรรณราย ททรัพย์ประภา (2529) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจ หรือ สิ่งล่อใจ หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือยับยั้งมิให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน (Financial incentives) และสิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentives)

ดารณี พานทอง พาลุสุข (2532) ได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจไว้ว่า สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อเป็นสภาวะหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเรียกเครื่องล่อนี้ว่า “แรงจูงใจ” (Motive)

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจไว้ว่า สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ (Negative) เช่น การดูต่ำว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบนี้นักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางลบนี้นี้

Mikovich และ Newman (2005) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจไว้ว่าเปรียบเสมือนน้ำมันที่หล่อลื่นเครื่องจักรด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวัดผลงานและการจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยองค์กรต่าง ๆ

จำเป็นต้องวัดผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเพื่อพิจารณาความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร จากนั้นต้องนำผลที่วัดไปเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงชนิดของค่าตอบแทนที่ใช้ได้ผลที่สุด นั่นก็คือ สิ่งจูงใจที่เหมาะสม (ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่แปรผันตามผลงาน) ทั้งนี้ ค่าตอบแทนควรคำนึงถึงการให้รางวัลหลาย ๆ รูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

จันจนาร พรหมแก้ว (2552) ได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจว่า หมายถึง เป้าหมายอันเป็นแรงขับทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ สิ่งจูงใจอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ รวมทั้งเป็นสิ่งจูงใจในทางบวก (positive) เช่น การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น และสิ่งจูงใจในทางลบ (negative) เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลงโทษ เป็นต้น สิ่งจูงใจเป็นเป้าหมายและแรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรต่าง ๆ มักจะเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทน ซึ่งก็คือสิ่งจูงใจนั่นเอง

สรุปได้ว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญของการจูงใจ สิ่งใด ๆ ก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ (Negative) เช่น การดูว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น

1.2 ลักษณะของสิ่งจูงใจ

พรรณราย ททรัพย์ประภา (2529) ได้แบ่งลักษณะของสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจเป็น 2 ชนิด คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน (Financial incentives) และสิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentives) ดังนี้

1. สิ่งล่อใจที่เป็นเงิน (Financial incentives) ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนใช้ระบบการจ่าย 4 ระบบ คือ

1.1 จ่ายตามผลงาน (Pay in terms of production) เป็นวิธีที่จูงใจให้ทำงานดีขึ้นตามผลผลิตมากขึ้นและถือว่ายุติธรรม เพราะใครทำได้มากก็ควรได้รับผลตอบแทนมาก

1.2 จ่ายตามกำหนดเวลา (Pay according to time) เป็นวิธีจ่ายเงินที่ถือว่าการทำงานในระยะเวลาเดียวกันควรจะได้รับค่าจ้างอย่างเดียวกันในงานที่เหมือนกัน

1.3 จ่ายตามอาวุโส (The seniority method of pay) เป็นวิธีการจ่ายโดยถืออายุงาน มีผลดีในแง่ที่บุคคลที่ทำงานเกิดความจงรักภักดี ต่างคนต่างมุ่งกระทำความดีเพื่อรอผลในอนาคต ผู้ที่ทำงานเก่งหรือไม่เก่งย่อมมีโอกาสเท่ากัน

1.4 จ่ายตามพื้นฐานความต้องการ (Pay on the basis of needs) ระบบนี้ถือว่า สถานภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เป็นระบบที่ใช้ในประเทศอังกฤษ โดยถืออายุและเพศเป็นเกณฑ์ เช่น เพศชายได้รับมากกว่าเพศหญิง คนมีครอบครัวได้รับมากกว่าคนโสด เป็นต้น

2. สิ่งล่อใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentives) ได้แก่

2.1 การยกย่องสรรเสริญ (Praise) เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพอใจ การยกย่องสรรเสริญเป็นสิ่งล่อใจในทางบวก เช่น การสรรเสริญตัวต่อตัวหรือการสรรเสริญต่อหน้าสาธารณะ

2.2 การรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร (Knowledge of results) เป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความรู้สึกภาคภูมิใจและดีใจที่ผลงานหรือผลการเรียนได้รับการติดตามให้รู้ว่าตนเองทำไปแล้วแค่ไหน การให้รู้ผลการกระทำทุกระยะก็เท่ากับเป็นการช่วยยื้อให้ทำงานพัฒนาขึ้น

2.3 การแข่งขัน (Competition) เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานดีขึ้น การแข่งขัน หมายถึงการพยายามเอาชนะกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะ และอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้หรือมีฉะนั้นก็เสมอกัน การแข่งขันอาจทำกันเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มหนึ่งแข่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง เรื่องความปลอดภัยหรือการแข่งขันในด้านการเรียน เป็นต้น

2.4 ประสบการณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Experience of progress) เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจที่จะเห็นผลงานของตนเอง ดังนั้น การที่บุคคลยอมให้มีการประเมินความก้าวหน้าย่อมเป็นผลดีในการทำงานนั้น ควรให้ทราบผลงานว่าเป็นอย่างไรอยู่ทุกระยะด้วย

2.5 การใช้อิทธิพลทางสังคม (Social facilitation) คำว่าอิทธิพลทางสังคม หมายถึง การนำเอาจิตวิทยาของกลุ่มมาใช้ในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นมีพลังอำนาจในการทำงานมากขึ้น อาจจะมากกว่าความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการจูงใจให้เขาทำงานมากขึ้นโดยอ้อมนั่นเอง

2.6 การให้งานทำที่เหมาะสม (Fitting to jobs) การให้โอกาสแก่บุคคลทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เหมาะสมกับความสนใจหรือเหมาะสมกับงานให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดความพอใจ

2.7 การทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ (Making jobs importance) การรู้ว่าตนเองได้ทำงานที่มีความสำคัญจะมีความภาคภูมิใจและมีความพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ตรงกันข้ามถ้าเขาไม่รู้ว่าตนเองทำอะไรมีความสำคัญต่อหน่วยงาน หรือสังคมเพียงใดแล้ว เขาก็จะไม่มีจิตใจที่จะทุ่มเทให้กับงานนั้น

2.8 การลดความจำเจ (Boredom decreasing) งานที่จำเจทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายขาดความรู้สึกจูงใจ ควรพยายามทำให้สิ่งนั้นน่าสนใจ เช่น อาจเพิ่มเทคนิค วิธีการ จัดดนตรี หรือการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

จันจนากร พรหมแก้ว (2552) แบ่งลักษณะของสิ่งจูงใจ ดังนี้

1. เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้น / เครื่องมือจูงใจในทางบวก

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) เป็นวิธีที่ใช้กันมานานและยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนาน เพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่าย และชัดเจน สามารถนำไปใช้ค่อนข้างได้ผลดี สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน โดยทั่วไปมี ดังนี้

1.1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด จากการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกของคนส่วนมากมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ตนได้รับ ได้มีผู้คิดวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

- ก. การจ่ายตามผลงาน เป็นการกระตุ้นให้คนขยันทำงาน ทำมากได้มาก
ถือว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรม
- ข. การจ่ายตามกำหนดเวลา คือ จ่ายไปตามเวลาที่ได้ใช้หมดไปในการปฏิบัติงาน
- ค. จ่ายตามอาวุโสของงาน วิธีนี้มีผลดีในงานที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ควรคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือในการทำงานด้วย
- ง. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ วิธีนี้มีข้อจำกัดและยุ่งยาก เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน
- 1.1.2 การจ่ายโบนัส เป็นการจูงใจที่นิยมกันมาก เพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้น นิยมจ่ายกันเป็นงวด ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี
- 1.1.3 การแบ่งปันผลกำไร เป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน วิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไรจากการดำเนินงานนั่นเอง
- 1.1.4 การให้บำเหน็จ เป็นการให้เงินตอบแทนความชอบที่ได้ทำงานมา ซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว
- 1.1.5 การให้บำนาญ ส่วนใหญ่นิยมใช้ในส่วนราชการ วิธีนี้จูงใจในแง่ของความมั่นคงจึงถือว่าบำนาญเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนนิยมเข้าทำงานราชการกัน
- 1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินมีหลายลักษณะ เช่น
- 1.2.1 การยกย่องและการยอมรับนับถือ จะทำให้ผู้รับเกิดความสุขและความพอใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น
- 1.2.2 การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ สิ่งจูงใจแบบนี้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะคนเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ
- 1.2.3 การแข่งขัน เป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้น แต่บางครั้งอาจมีความอิจฉาริษยากันในหมู่ผู้ร่วมงาน วิธีนี้ต้องคอยระวังการขัดแย้งกัน
- 1.2.4 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ถ้ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสม จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ
- 1.2.5 การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น
- 1.2.6 โอกาสก้าวหน้า เมื่อคนเราเข้าทำงาน นอกจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 1.2.7 ความยุติธรรม ทุกคนย่อมต้องการความยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ใครทำดีได้ดี ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.8 การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เช่น การเอาใจใส่ ทักทาย เยี่ยมเยียน หรือรับเชิญไปร่วมงานในพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

2. เครื่องมือควบคุมความประพฤติของพนักงาน / เครื่องมือจูงใจในทางลบ

การกำหนดโทษทางวินัยเพื่อลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัยขององค์กรนั้นควรกำหนดเป็นลำดับขั้นจากเบาที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงขั้นหนักที่สุด ดังนี้

2.1 การตำหนิตัววาจา เช่น การเรียกพนักงานไปตักเตือน ซึ่งควรกระทำเป็นการส่วนตัว

2.2 การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร เขียนตำหนิและตักเตือน

2.3 ไม่ให้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น เช่น ไม่ให้สิทธิในการเลือกเครื่องจักร เครื่องมือ ไม่ให้งานสำคัญ ๆ ทำ เป็นต้น

2.4 การปรับ เช่น ถ้ามีการขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหนึ่งงานเป็นเหตุให้งานล่าช้า อาจปรับพนักงานคนนั้น เท่ากับจำนวนต้นทุนที่เสียไป

2.5 ให้พักงาน หมายถึง การงดค่าจ้างในระหว่างพักงานด้วย และอาจทำให้เสียสิทธิอื่น ๆ อีก เช่น การนับอายุการทำงาน เป็นต้น

2.6 ลดตำแหน่ง หรือลดขั้น หรือตัดเงินเดือน วิธีนี้ควรใช้ต่อเมื่อคนงานขาดคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นต่อไป วิธีนี้ทำให้ผู้ถูกลงโทษเสียศักดิ์ศรีมาก

2.7 ไล่ออก เป็นโทษขั้นร้ายแรงที่สุด ควรใช้วิธีนี้ต่อเมื่อได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วว่าไม่อาจใช้วิธีอื่นที่เบากว่าได้

สรุปได้ว่า ลักษณะของสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เช่น ค่าตอบแทนเงินเดือน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น สิ่งจูงใจทางบวก เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การยกย่องชมเชย ความก้าวหน้า เป็นต้น และสิ่งจูงใจทางลบ เช่น การตำหนิ การปรับ การพักงาน การลดตำแหน่ง เป็นต้น

1.3 ลักษณะของระบบแรงจูงใจที่ดี

Lawler (2000); Milkovich และ Newman (2005) ได้รวบรวมลักษณะของระบบแรงจูงใจที่ดีที่จะสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานจนประสบความสำเร็จและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินการดำเนินการจัดสรรสิ่งจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. การจัดสรรค่าตอบแทนต้องเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรต้องมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะระดับบุคคล/หน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

2. เป้าหมายหรือเกณฑ์ต้องอยู่ในระดับที่สามารถบรรลุได้เมื่อใช้ความพยายามพอสมควร ทั้งนี้เกณฑ์ต่าง ๆ ควรตั้งค่านึงถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร นอกจากนี้ควรมีเป้าหมายในระยะกลางและระยะยาวที่จะทำให้องค์กรมีระดับของผลการดำเนินงานที่เป็นสากลเพื่อให้องค์กรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากระบบแรงจูงใจต้องมีปริมาณมากพอ ข้อนี้อาจเป็นคำถามที่ยากที่สุดที่ต้องหาคำตอบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมว่า การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานควรเพิ่มขึ้นมากเพียงใดจึงจะสามารถจูงใจบุคลากรได้

4. ค่าตอบแทนในระบบแรงจูงใจต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคุ้มค่างับผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับกลับมาและจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรโดยการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียกับผลการดำเนินงานขององค์กร

5. ระบบแรงจูงใจต้องไม่ซับซ้อนหรือยากต่อการทำความเข้าใจ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่เกิดแรงจูงใจที่จะกำหนดหรือปรับผลงานให้บรรลุเป้าหมายในส่วนความรับผิดชอบของตนเอง

6. ระบบแรงจูงใจต้องโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างความเข้าใจและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการคัดเลือกดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับและโปร่งใสในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การจ่ายสิ่งจูงใจต้องทันการณ์ คือใกล้เคียงกับเวลาที่บุคลากรได้สร้างผลงานให้กับองค์กร/หน่วยงานต้นสังกัด

ดังนั้น ลักษณะของแรงจูงใจที่ดีควรจะเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่บุคลากรสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ สิ่งจูงใจต้องมีปริมาณมากพอ องค์กรต้องสามารถจ่ายได้ การให้สิ่งจูงใจต้องไม่ซับซ้อนหรือยากต่อการทำความเข้าใจ ต้องโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ต้องให้สิ่งจูงใจในเวลาที่เหมาะสมใกล้เคียงกับที่บุคลากรได้สร้างผลงาน

1.4 ประโยชน์ของสิ่งจูงใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น เมื่อคนงานได้รับการจูงใจจากฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ คือ

1. คนงานจะมีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำกันอยู่ และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

2. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (Group effort) ขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์กร คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

3. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจในปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย

4. จะเกิดความสนใจและพอใจในงาน และมีความพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาก็คือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมี การขัดคำสั่งโต้แย้งการหลีกเลี่ยง จะไม่มีใครเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

5. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้องใจขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงได้ทันที

6. จะเกิดความจงรักภักดี และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

7. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง

8. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมีมากแล้วจึงไม่ต้องจ้างแรงงานเพิ่ม

9. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

สรุปได้ว่าสิ่งจูงใจมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำ เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสามัคคีกัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ พอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่มีปัญหาการร้องทุกข์ นินทา เกิดความรักองค์กร การฝ่าฝืนกฎระเบียบขององค์กรจะน้อยลง บุคลากรทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารงานในองค์กรจะนำมาใช้ ถ้าผู้บริหารในองค์กรสามารถนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากรแล้วตรงกับความต้องการของเขา บุคลากรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก การปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ หลายท่าน คือ

Gilmer (1967) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

Barnard (1998) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์กรรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานด้วยความขยันและความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน
4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุข มีความพอใจ

5. สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรในองค์การ ถ้าหน่วยงานได้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่งกันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันฉันท์มิตร องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การที่น่าเบื่อ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับ ดูแล แก้ไข มิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การ รวมถึงตรงกับทัศนคติของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์การ เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์การ

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน องค์การนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์การตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Dersal (1968) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับทางสังคม ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่วนใหญ่มักจะสนองตอบต่อความต้องการด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ฉันทพล ชันธไชย (2526) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาเพิ่มเติมจากแนวคิดของ David G. Moore and Robert K. Burns ว่า ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง แต่องค์กรก็มีอาจหลีกเลี่ยงในเรื่องของประเด็นของการจูงใจไปเสียได้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ซึ่งมีผลเชื่อมโยงโดยตรงกับการปฏิบัติงาน องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิเสธไม่ได้ว่าองค์กรใดมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคลากรในองค์กรก็ย่อมพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย อันจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรดำรงอยู่และมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างสำเร็จ เนื่องจากสิ่งจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดนี้ทำให้ผู้บริหารมุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำองค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยสิ่งจูงใจ เช่น สภาพ

การปฏิบัติงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Wolman (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Need) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

Quirk (1987) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกทำสิ่งใดสำเร็จ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

Hornby (2000) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความความสำเร็จหรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

Morse (1953) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง การลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น

Strauss และ Sayless (1960) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามหน่วยงานหรือองค์กร

Applewhite (1997) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่องาน

Schermerhorn (1984) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ เป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ ชอบใจ และมีความสุข เกิดจากที่ความต้องการ หรือเป้าหมายที่ตั้งใจไว้บรรลุผลหรือสมหวังนั่นเอง ส่วนความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจ ชอบใจ และมีความสุขกับงานที่ตนปฏิบัติ เมื่อได้รับสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการจากการทำงาน รวมถึงสิ่งที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจกับทัศนคติเป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมากจนสามารถใช้แทนกันได้ โดยให้คำอธิบายความหมายของทั้งสองคำนี้ว่า หมายถึง ผลจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นและทัศนคติ

ด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ (Vroom, 1990) ส่วนความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (Good, 1973)

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

คณิต ดวงหัตถ์ (2537) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ คือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกริยา คือเฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

กิติมา ปรีดิโลก (2529) ได้มีแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้ว ที่นั้นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะเน้นในเรื่องของการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้ความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำหายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น ดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยก
4. ไม่ขาด หรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541) ได้สรุปถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (Association attractiveness) คือความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการอยู่ร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบการกิจกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือซึ่งบ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานรายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึงทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นิยมใช้ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's theory of hierarchy of need) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีจิตใจของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors theory) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีจิตใจของ Herzberg

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's theory of hierarchy of needs) Maslow (1970) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's theory of human motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1.1 คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

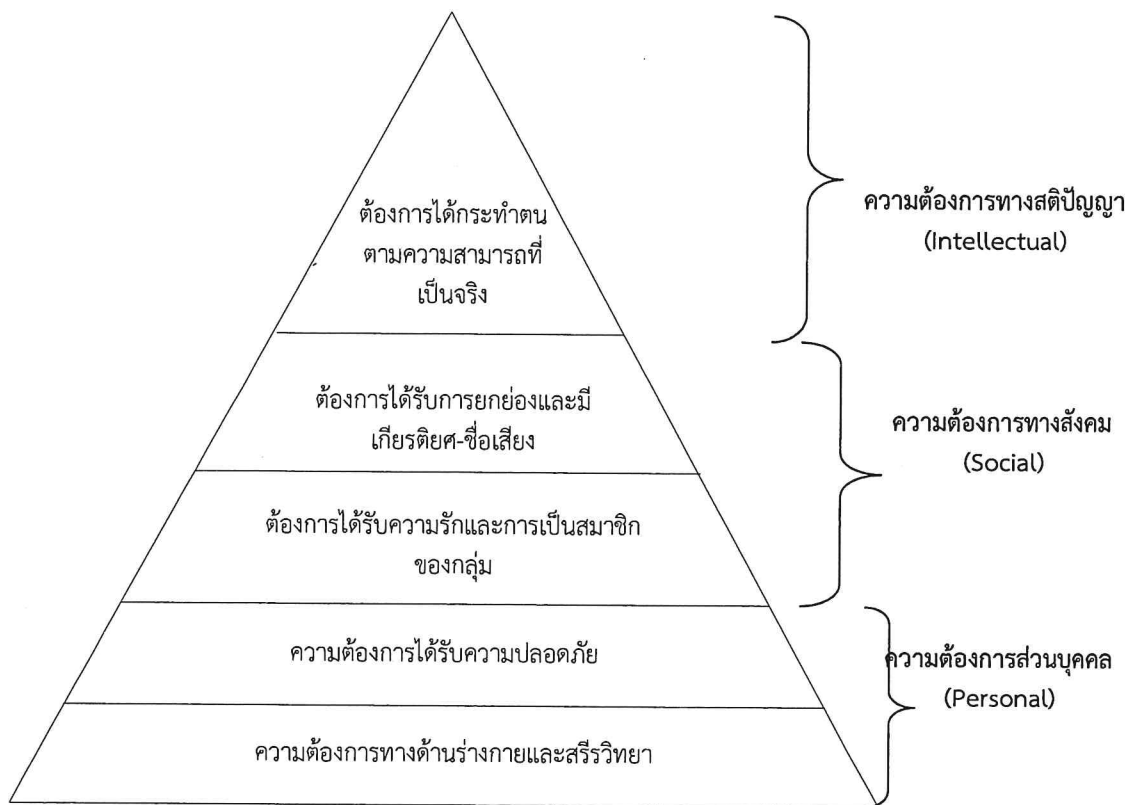
2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or sense of belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของตน ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยาก让别人คนอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น และการจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับชั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบในลำดับต้น ๆ ลำดับชั้นความต้องการดำเนินไปตามลำดับชั้นของทฤษฎี Maslow's theory of hierarchy of needs ดังภาพประกอบที่ 2 (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2538)



ภาพประกอบที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors theory) ทฤษฎีของ Herzberg มีหลายชื่อ เช่น Motivation-maintenance theory หรือ Dual factors theory และ Motivation-hygiene theory ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจาก Herzberg และคนอื่น ๆ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคนอื่น ๆ (Herzberg et al., 1959) สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator factors and maintenance factors)

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จและก้าวหน้า การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หมายถึง ปัจจัยที่จ้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ประการ คือ

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากผลการศึกษา Herzberg ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของ Herzberg เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525)

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทำให้พอใจ ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ	ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งที่ทำงาน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน
ปัจจัย 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ปัจจัย 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีจูงใจของ Herzberg
ความต้องการตามความคิด	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จ โอกาสเติบโต
ความต้องการมีลักษณะเด่น	ความก้าวหน้า การยอมรับ ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ - หัวหน้า - เพื่อน - ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการด้านความมั่นคง	นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการด้านร่างกาย	เงินเดือนและชีวิตส่วนตัว

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow อย่างมาก และทั้งสองทฤษฎีมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญเพราะความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

3. แนวคิดการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน

ในการแข่งขันของธุรกิจปัจจุบัน แม้ค่าตอบแทนจะมีใช้สิ่งจูงใจเพียงประการเดียว แต่ก็เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเข้มแข็ง แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่การได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1 ความหมายของการจ่ายค่าตอบแทน

Mondy, Noe and Premeaux (1999) ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum payment) ผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits)

G'omez-Mejia, Balkin & Cardy (2004) ให้คำจำกัดความของค่าตอบแทนว่าเป็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ (Employee's total compensation) ที่มีส่วนประกอบคือ ส่วนที่ 1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base compensation) ซึ่งเป็นส่วนที่พนักงานได้รับโดยปกติพื้นฐาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำสัปดาห์ หรือการจ่ายเป็นเดือนหรือชั่วโมง ส่วนที่ 2 คือการจ่ายค่าตอบแทนแรงจูงใจ (Pay incentives) เป็นโปรแกรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งอาจมีหลายรูปแบบ เช่น โบนัสการแบ่งส่วนผลกำไร (Profit sharing) ส่วนที่ 3 คือ ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ในบางครั้งอาจจะเรียกว่าค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect compensation) ซึ่งอาจจะอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น การประกันสุขภาพ การประกันการว่างงาน

Dessler (2005a) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกายและกำลังสมองของลูกจ้างที่มอบให้แก่องค์กร

Martocchio (2006) ให้ความหมายของค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทั้งภายในและภายนอกที่พนักงานได้รับจากการทำงาน โดยค่าตอบแทนภายในจะเป็นตัวแทนสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญซึ่งพนักงานได้รับจากการทำงาน ในขณะที่ค่าตอบแทนภายนอกจะประกอบด้วยค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

Mikovich และ Newman (2005) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนทุกรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินบริหารที่แน่ชัดและผลประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ที่เกิดจากการจ้างงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2537) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียนเป็น ค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับ โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือนได้แก่รายได้ที่ได้ประจำ ในจำนวนคงที่มีเปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หรือ ค่าจ้าง ไว้ว่าจ้างไปตามระยะเวลา เช่น เป็นรายสัปดาห์ มักจะผันแปรไปตามชั่วโมงที่ทำงานได้จริง มากน้อยแตกต่างกัน หรือตามรายขึ้นของการผลิต เงินเดือน (Salary) เป็นวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ที่จะเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาของการจ่ายต่อครั้ง และไม่ขึ้นหรือสัมพันธ์โดยตรงกับชั่วโมงของการทำงาน

สอ้าน โปรบบำรุง (2547) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งของหรือรางวัลที่เป็นทั้งตัวเงิน บริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

จิราพร ช้อนสวัสดิ์ (2548) ได้ให้ความหมาย “ค่าตอบแทน” ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ “รางวัล” โดยรางวัลจะมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic rewards) หรือค่าตอบแทนคือรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดที่บริษัทจัดหาให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ค่าตอบแทนในรูปตัวเงินที่บริษัทจ่ายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าประสงค์ในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร ค่าตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานในรูปแบบของสวัสดิการทั้งหมด ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic rewards) คือ รูปแบบของการให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่บริษัทให้กับพนักงาน รางวัลภายในจะเป็นการจูงใจในรูปของการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความฮึกเหิม ความท้าทาย หรือความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่าหมายถึง สิ่งที่ให้แก่ข้าราชการมีทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นรางวัลจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของข้าราชการให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

สนั่น เกชาวารี (2555) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน คือ เงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน และประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร ค่าตอบแทนเป็นการจ่ายให้ทั้งในรูปแบบโดยตรงกับในรูปแบบโดยอ้อม รูปแบบโดยตรง คือ เงินเดือนและค่าจ้าง รูปแบบโดยอ้อม คือ ประโยชน์ที่ให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน บริการความสะดวก การพักผ่อน และการประกันสังคม

จากความหมายของการจ่ายค่าตอบแทนข้างต้น สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากร อาจจ่ายในรูปของตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคลากร

3.2 ประเภทของค่าตอบแทน

Mondy และ Noe (2005) แบ่งค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินโดยตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะและค่าพาหนะขนส่ง

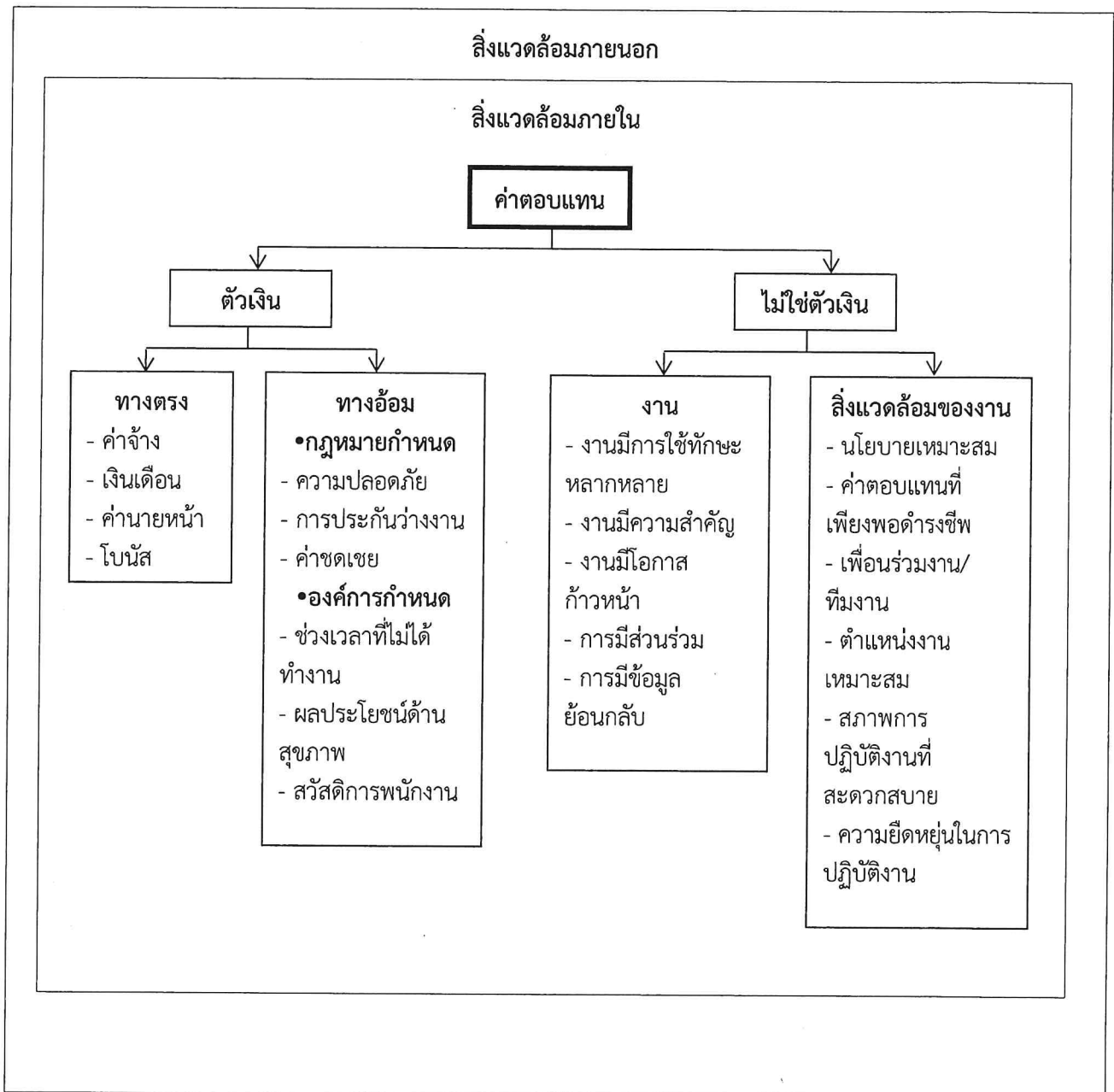
1.2 ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคมและการประกันการว่างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาคลอดบุตร และผลประโยชน์อื่น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพพลภาพ สวัสดิการ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เงินช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียนบุตร

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน ประกอบด้วย

2.1 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานมีมากใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความสำคัญ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับสามารถเสนอข้อคิดเห็น ปัญหา และแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารและพนักงานมีความสามารถ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งด้านเวลา การติดต่อสื่อสารและการกำหนดชั่วโมงการทำงาน

โดย Mondy และ Noe (2005) ได้สรุปเป็นแผนภาพองค์ประกอบของค่าตอบแทนภายในองค์กร ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 องค์ประกอบค่าตอบแทนของ Mondy และ Noe (2005)

จากภาพประกอบที่ 3 อธิบายได้ว่า การบริหารค่าตอบแทนจะต้องกำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนภายในหน่วยงาน และการจ่ายเป็นรายบุคคลเพื่อลดอัตราการหมุนเวียนงาน ลดอัตราการขาดงาน เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยมีปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

Milkovich และ Newman (2005) ได้พัฒนาค่าตอบแทนเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การดึงดูด พัฒนา และรักษาพนักงานขององค์กร แบ่งค่าตอบแทนเป็นค่าตอบแทนรวมกับค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนรวม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ประกอบด้วย

1.1.1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน หรือค่าตอบแทนมูลฐาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับพนักงานตามค่าของงานหรือทักษะที่มีความแตกต่าง

1.1.2 ค่าตอบแทนแบบคุณธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่มีการจ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนพื้นฐานตามผลการปฏิบัติงานหรือผลงานจริงในรอบเดือนหรือรอบปีที่ผ่านมา

1.1.3 ค่าตอบแทนตามระดับค่าครองชีพ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนพื้นฐานตามร้อยละของค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น โดยเพิ่มให้กับพนักงานทุกคนเท่ากัน และไม่นำเรื่องของผลงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเพิ่มนี้

1.1.4 ค่าตอบแทนแบบจงใจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามผลงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแตกต่างจากค่าตอบแทนแบบคุณธรรม คือ ไม่ได้เพิ่มจากค่าตอบแทนพื้นฐานแต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เป็นครั้งคราว และการจะจ่ายให้มากหรือน้อยพนักงานจะรู้ก่อนหน้านั้น ในขณะที่ค่าตอบแทนแบบคุณธรรมจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในอดีต

เนื่องจากค่าตอบแทนแบบจงใจเป็นการจ่ายครั้งคราว จึงไม่มีผลกระทบต่อต้นทุนด้านแรงงาน เมื่อผลงานลดลง การตอบแทนแบบจงใจก็ลดลงตามไปด้วย ดังนั้นค่าตอบแทนแบบจงใจจึงเป็นลักษณะค่าตอบแทนผันแปร สามารถใช้ได้ทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาว กรณีระยะยาวมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความพยายามปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยให้พนักงานได้รับหุ้นหรือได้สิทธิ์ซื้อหุ้นในราคาพิเศษ

1.2 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบด้วย

1.2.1 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น หมายถึง ค่าตอบแทนที่สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

1.2.2 ผลประโยชน์ด้านการประกันรายได้ หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันการว่างงาน เพื่อเป็นหลักประกันเมื่อลูกจ้างว่างงานจะมีรายได้จากกองทุนเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ช่วงหางานใหม่

1.2.3 ผลประโยชน์ด้านการเพิ่มคุณค่าทั้งงานและชีวิต หมายถึง ค่าตอบแทนที่บูรณาการการทำงาน และการดำรงชีวิต ให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น ได้แก่ การจัดโปรแกรมการวางแผนด้านการเงิน การบริการที่ปรึกษาด้านสุขภาพและอื่น ๆ การดูแลเด็กและคนชรา และการจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

1.2.4 ผลประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ หมายถึง โปรแกรมช่วยเหลือการเงินระยะสั้น ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะ ในกรณีที่องค์กรต้องการดึงดูด และรักษาบุคลากร อาจใช้โปรแกรมเหล่านี้ในระยะยาว

2. ค่าตอบแทนที่ได้รับสัมพันธ์กับงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามสถานะที่ดำรงอยู่ ได้แก่ การยกย่อง ความมั่นคงในการจ้างงาน งานที่ทำหายน่าเบื่อหน่ายจำเจ มีโอกาสก้าวหน้า งานที่มีโอกาสเรียนรู้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบที่ 4 แสดงองค์ประกอบผลตอบแทนรวมของ Milkovich และ Newman (2005).

จากภาพประกอบที่ 4 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบของผลตอบแทนรวม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนรวม และผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ ซึ่งค่าตอบแทนรวม มี 2 ส่วน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์อื่น ส่วนผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ เป็นค่าตอบแทนพนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามสถานะที่ดำรงอยู่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เงินเดือนพื้นฐาน (Base Salary) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เพื่อสะท้อนถึงขนาดของงาน (Job Size) ผลงาน (Performance) และสมรรถนะ (Competency) โดยแบ่งออกเป็น 4 บัญชีตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในแต่ละประเภทได้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละระดับไว้

2. ค่าตอบแทนลักษณะอื่น ๆ (Allowance) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญตามลักษณะงาน ตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน หรือลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ค่าตอบแทนลักษณะนี้สามารถเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจและปรับค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ในปัจจุบันประกอบด้วยค่าตอบแทนหลายลักษณะภายใต้กฎและระเบียบที่แตกต่างกันออกไป เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว นอกจากนี้ในบางส่วนราชการมีการกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ได้ เช่น เงินรางวัล ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ค่าตอบแทนตามข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefit/Fringe Benefit)

3.1 สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของทางราชการ นำเนื้องานความชอบ และบำเหน็จบำนาญ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนั้นจะประกอบด้วย การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2 ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือ

4. เงินรางวัลประจำปี (Bonus) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการในลักษณะเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน โดยมีการจัดสรรให้กับข้าราชการในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ และเป็นการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการและข้าราชการ โดยส่วนราชการจะมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีการประเมินผลเป็นประจำทุกปีพร้อมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ที่ไหน?

การบริหารค่าจ้างเงินเดือน (ออนไลน์:2555) ได้มีการแบ่งประเภทค่าตอบแทนแบบต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยถือจากเกณฑ์การจ่ายเงินตามระยะเวลาการทำงาน หรือตามปริมาณงาน เช่น เป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นรายชิ้นงาน ผู้ได้รับค่าจ้างจะเป็นคนงานหรือพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงาน (Blue collar worker) หรือลูกจ้างรายวัน
2. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากนายจ้างในรูปของรายได้ประจำที่แน่นอน เป็นการเหมาจ่ายเป็นงวดไม่ขึ้นกับชั่วโมงทำงาน อาจจ่ายเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือนก็ได้ ผู้ได้รับเงินเดือนมักจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (White collar worker) นักวิชาชีพ และผู้บริหาร
3. ค่านายหน้า (Commission) หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายขาย อาจได้เป็นร้อยละของราคาสินค้าที่ขายได้ หรือได้เป็นจำนวนเงินเหมาจ่ายแล้วแต่จะตกลงกัน
4. เงินโบนัส (Bonus) หมายถึง เงินรางวัลที่กิจการถือเกณฑ์การจ่ายเป็นรางวัลให้กับพนักงานเพียงครั้งเดียว (Lump-sum payment) อาจให้เป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม
5. ผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์พิเศษที่กิจการให้กับพนักงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรและระยะเวลาในการทำงาน เป็นบำเหน็จบำนาญ การแบ่งปันผลกำไร การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ

สรุปได้ว่า ประเภทของค่าตอบแทน มี 2 ลักษณะหลัก ๆ คือ 1) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน เป็นการจ่ายให้กับพนักงานในรูปของเงินหรือผลประโยชน์ที่จ่ายให้แก่พนักงานในรูปของเงินเดือน ค่าโบนัส ค่าสวัสดิการและอื่น ๆ เพื่อชดเชยการทำงานซึ่งมีค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ 2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินที่เกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูด กระตุ้นให้พนักงานสนใจที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเพื่อลดค่าใช้จ่าย หรือควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน

3.3 แนวทางในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือน

Dessler (2005b) ได้กล่าวไว้ว่า มีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน คือ กฎหมายแรงงาน อิทธิพลของสหภาพแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านการจ่ายค่าตอบแทน นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร และความเป็นธรรมและผลกระทบที่มีต่ออัตราการจ่ายค่าตอบแทน

1. กฎหมายแรงงาน ควรพิจารณาด้านความถูกต้องตามกฎหมายในการจ่ายค่าตอบแทน (Legal considerations in compensation) กฎหมายจะมีเงื่อนไขเกี่ยวกับการที่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum wages) อัตราค่าทำงานล่วงเวลา (Overtime rates) และผลประโยชน์ (Benefits)
2. อิทธิพลของสหภาพแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านการจ่ายค่าตอบแทน (Union influences on compensation decision) ประเทศไทยมีกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน

ขึ้นไปสามารถตั้งสภาพแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน สภาพแรงงานหลายแห่งกลักระบบที่ใช้ในการประเมินค่าของงานจะไม่ใช่เป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้นอิทธิพลของสภาพแรงงานจึงสามารถที่จะมีผลต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในการกำหนดแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทน

3. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร (Compensation policies) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของนายจ้างเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

3.1 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป เพื่อต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย

3.2 การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกับอัตราทั่วไป เพื่อไม่ให้มีการแย่งชิงแรงงาน

3.3 การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน

4. ความเป็นธรรมและผลกระทบที่มีต่ออัตราการจ่ายค่าตอบแทน (Equity and its impact on pay rates) ความต้องการความเป็นธรรมของแรงงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงาน โดยแนวทางการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมควรเปรียบเทียบกับอัตราการจ่ายค่าตอบแทนภายนอกขององค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่ง และต้องให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรในองค์กรด้วย มิเช่นนั้นหากการจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานในองค์กรได้

จิระจิตต์ บุญนาค (2546) ได้สรุปขั้นตอนการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนตามความสามารถดังนี้

1. การกำหนดระดับความสามารถ โดยการกำหนดระดับของความสามารถขั้นพื้นฐาน (Thresholds competency) ที่พึงจะมี ที่ทำให้การทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในขั้นพื้นฐานลุล่วง และระดับความสามารถที่สูงขึ้น สามารถทำงานได้ผลงานที่ดีขึ้น

2. การจัดระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถระดับใด ผู้ประเมินอาจเป็นหัวหน้าของตัวพนักงานเอง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้รับบริการ หรืออาจใช้วิธีทดสอบ หรือพิจารณาจากใบรับรองจัดระดับความสามารถของสมาคมวิชาชีพ หรือสถาบันการศึกษา

3. การประเมินการจัดระดับ องค์กรควรจัดให้มีการทบทวน ประเมิน ตรวจสอบการจัดระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในขั้นที่สองว่าเหมาะสมหรือไม่ โดยมีคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรวมทั้งตัวแทนหรือตัวผู้ปฏิบัติงานเองด้วย เพื่อให้การจัดมีความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานเองมีโอกาสชี้แจงในกรณีไม่เห็นด้วย

4. การกำหนดแถบเงินเดือน เป็นแถบแตกต่างจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบเดิมที่กำหนดเป็นขั้นเงินเดือน หรืออันดับเงินเดือน จำนวนแถบเงินเดือนควรจะมียกเว้นไม่มีค่าตอบแทนที่ตายตัว

แต่หลักการสำคัญควรครอบคลุมกลุ่มของพนักงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้าและบริการ องค์กรอีกหลายแห่ง กำหนดจำนวนแถบเงินเดือนตามหน้าที่งานหลักในการผลิตสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้า ในแต่ละแถบมีช่วงการกระจายค่อนข้างกว้างกว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบเดิม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและปฏิบัติงานอยู่ในแถบเงินเดือนของตัวเองโดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนไปเินแถบเงินเดือนของกลุ่มงานอื่น

5. การนำโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามความสามารถไปใช้ องค์กรส่วนใหญ่มักจะมีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของตนเองอยู่แล้ว เมื่อนำโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ไปทดแทนของเดิม คงต้องใช้เวลาในการปรับตัว องค์กรบางแห่งจึงจึงไม่ได้นำไปใช้เต็มรูปแบบ แต่นำมาผสมผสานกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ ว่าใช้หลักการกำหนดแถบเงินเดือน แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ยังคงพิจารณาจากการผลการปฏิบัติงาน หรือระบบคุณธรรม (Merit pay) อยู่

เรวัต ดันตยานนท์ (2546) กล่าวว่า เรื่องที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ เรื่องการบริหารจัดการค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงาน ในการพิจารณาวางแผนจัดทำ หรือวางแผนปรับปรุงและพัฒนาระบบอัตราค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของ SMEs มีข้อเสนอแนะให้ทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและสำรวจระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดูความครบถ้วนเหมาะสม หากยังไม่มีระบบ ให้เริ่มดำเนินการจัดทำระบบ โดยเริ่มจาก

- Job description (ใบกำหนดหน้าที่งาน)
- Job specification (มาตรฐานของตำแหน่งงาน)
- Job group (การจัดกลุ่มงาน)
- Job grading หรือ Job level (การจัดระดับงาน)

2. ศึกษากระบวนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในปัจจุบัน ในกรณีนี้อาจเริ่มจากการทบทวนผลสำรวจ เพื่อดูรายละเอียดว่า ระบบส่วนไหนที่บกพร่อง สมควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุง และส่วนไหนของระบบยังคงพอใช้ได้อยู่

3. ออกแบบระบบโครงสร้างเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เช่น การนำอัตราค่าจ้างท้องถิ่นมาเปรียบเทียบ รวมไปถึงอัตราการจ้างของคู่แข่ง เป็นต้น

4. เสนอแนะให้ผู้ประกอบการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร นโยบายค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปตามกำลังความสามารถขององค์กร หากไม่สามารถกำหนดนโยบายระยะยาวได้ อาจแนะนำให้ผู้ประกอบการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนเป็นงวด ๆ ภายใน 1 ปี เป็นต้น

5. บรรจุพนักงานตามระดับและโครงสร้างตำแหน่งที่จัดทำขึ้น (ตามข้อ 1) เป็นการจัดระบบงานตามความสำคัญของงาน เพื่อที่จะปรับค่าตอบแทนให้สัมพันธ์เป็นสัดส่วนกับค่างานยิ่งกว่าความอาวุโสในงานหรือตัวบุคคล

6. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการปรับค่าตอบแทนในอนาคตตามผลงานที่เกิดขึ้น

7. จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการเห็นภาพรวมของระบบค่าตอบแทนใหม่ และต้นทุนที่จะเกิดขึ้น ก่อนการตัดสินใจอนุมัติ

8. จัดทำระบบค่าตอบแทนฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้งานจริง ทั้งนี้ ระบบค่าตอบแทนจะสอดคล้องกับข้อมูลภายใน เช่น หน้าที่งานตามใบกำหนดหน้าที่งาน ตำแหน่งงาน ค่างาน ตัวชี้วัด (KPI) และผลการประเมินผลงาน และข้อมูลภายนอก เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สภาพตลาดแรงงาน ปัจจัยเกี่ยวกับต้นทุนการครองชีพ เช่น เงินเฟ้อ ปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของกิจการและอำนาจการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ได้มีหลักการที่สำคัญสำหรับการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือจะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความเป็นธรรมอาจจำแนกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกันนั้น งานที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกันก็ควรจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน หรือเรียกว่า “เงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay For Work of Equal Value)

2.2 ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดบุคลากรคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเป็นธรรมภายนอก กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในตลาด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่างานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากัน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนอาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และมีการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรในการที่จะสามารถสรรหากองกำลังให้เข้ามาทำงานในองค์กร

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่

เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นโดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ความสมดุลยังอาจหมายถึงความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี้ยขยัน (Commission) การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

สรุปได้ว่า แนวทางในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือน ควรพิจารณาจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดเป็นนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรที่ชัดเจน ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในปัจจุบัน และจะต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการปรับปรุงการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบังคับบัญชาในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ศึกษาปัญหาความต้องการ ๆ ของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ผู้บังคับบัญชาจะใช้เฉพาะปัจจัยเสริมในการทำงานเท่านั้น ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้บำเหน็จความชอบ อันได้แก่ ค่าชมเชย รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอกาสแก่ข้าราชการได้ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและควรปรับใช้รูปแบบผู้นำตามสถานการณ์

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน บุคลากรในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติการ ด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้บุคลากรในหน่วยงานเอกชนยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานราชการ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานราชการควรมีวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเบี้ยเลี้ยง เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น เป็นต้น ควรผลักดันให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น ควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมด้านระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

มัลลิกา จุลธรรมมาสน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูล ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านบริหาร เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการมอบหมายและมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างผู้นำในงานที่เหมาะสม และเห็นว่าควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูล เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากต่อสิทธิการลาและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และควรมีการเพิ่มเติมสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงสถานพยาบาลเอกชน โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ ในระดับปานกลางและส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง ด้วยเหตุผลที่มาจากการทำงานที่มีการมอบหมายและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม หัวหน้างานไว้วางใจให้อำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งหน่วยงานยังได้จัดหัวหน้างานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงทำให้เจ้าหน้าที่ฯ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจของการศึกษาครั้งนี้ คือ หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายของ

บุคลากร และรัฐควรปรับปรุงปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและการพัฒนาระบบสวัสดิการต่อไป

กัลยาณี คุณมี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2548 และเพื่อศึกษาผลของการจัดสรรเงินรางวัลในภาคราชการไทย 3 กลุ่ม ได้แก่ กรม/กระทรวง สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยใช้การสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในภาคราชการทั่วประเทศเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 – 2548 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในภาคราชการโดยรวมมีความเห็นด้วยกับนโยบายค่าตอบแทนจูงใจ โดยเห็นด้วยว่าเงินรางวัลมีส่วนช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร แต่ยังเห็นว่าการดำเนินการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนจูงใจของสำนักงาน ก.พ.ร. และของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด คือ มุมมองของบุคลากรต่อความยุติธรรมด้านการจัดสรรสิ่งจูงใจ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ มุมมองของบุคลากรต่อนโยบายในการจัดสรรเงินรางวัลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ก.พ.ร. ปัจจัยเชิงบริบทที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ มุมมองของบุคลากรต่อการประเมินหน่วยงาน และการจัดสรรเงินรางวัลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในระดับกลางมากกว่าบุคลากรในระดับสูง รวมทั้งต่อบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาและจังหวัดมากกว่าในสังกัดกรม/กระทรวง

จันจนาร พรหมแก้ว (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจและเพิ่มสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจ และศึกษาทัศนคติของบุคลากรกรมฯ ต่อแนวทางการเพิ่มสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านสิ่งจูงใจประเด็นโล่รางวัล ประกาศเกียรติคุณหน่วยงานดีเด่นทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือด้านหลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจในประเด็นคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการจัดสรรสิ่งจูงใจ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ กรมฯ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดสรรสิ่งจูงใจโดยเฉพาะในประเด็นความโปร่งใส เป็นธรรม และการสื่อสารอย่างทั่วถึง สำหรับด้านบริหาร ผู้บริหารองค์กรควรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเฉพาะการเพิ่มพูนความรู้ และด้านผู้ปฏิบัติ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะร่วมเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

นัฐลัย จิรันดร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน: กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยประชากรศาสตร์

กับผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า บุคลากรโดยรวมมีความเห็นด้วยต่อการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งต่อหน่วยงานและต่อบุคคล นอกจากนี้บุคลากรเห็นด้วยว่าการจัดสรรเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษฯ เพื่อตอบแทนผลงานที่ดีเป็นสิ่งที่ดีที่ควรทำ อย่างไรก็ตามพวกเขายังเห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลนั้นไม่ได้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานจริง แต่พวกเขายังมีแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในระดับปานกลางด้วย เช่นเดียวกับผู้บริหารที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษฯ นอกจากนี้ลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในสิ่งจูงใจที่ได้รับสูงกว่าข้าราชการและพนักงานราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย และเพศชายมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสูงและความพึงพอใจในระบบสูงกว่าเพศหญิง

สวนดุสิตโพล (2554) ได้สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่า ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีความเห็นว่าการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ มีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นร้อยละ 69.20 และมีข้อเสนอแนะว่าควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการทุกคน ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้เงินหรือสิ่งของจูงใจ ควรนำคำรับรองการปฏิบัติราชการมาบังคับใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร ร้อยละ 79.40 เห็นว่าการจัดสรรสิ่งจูงใจเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ และการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรสิ่งจูงใจให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีด้วย สำหรับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 56.40 โดยเห็นว่าการจัดสรรสิ่งจูงใจควรมีเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจถึงร้อยละ 80.29 ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินเห็นว่าควรจ่ายตามผลการประเมิน เป็นร้อยละของเงินเดือน นอกเหนือจากตัวเงิน สิ่งจูงใจที่อยากได้รับคือการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการได้รับการยกย่อง เป็นต้น

การสำรวจของ Glenn Tobe & Associates (เส็งี่ยม บำรุงพงษ์, 2554) กล่าวว่าพนักงานต้องการอะไรในงาน และหัวหน้าคิดว่าพนักงานต้องการอะไร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

สิ่งที่พนักงานต้องการ	สิ่งที่หัวหน้าคิดว่า พนักงานต้องการ
1. การชื่นชม	1. ค่าจ้างดี ๆ
2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม	2. งานที่มั่นคง
3. ความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด	3. โอกาสก้าวหน้า
4. งานที่มั่นคง	4. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
5. ค่าจ้างดี ๆ	5. งานที่น่าสนใจ
6. งานที่น่าสนใจ	6. ความรักดีจากผู้บริหาร
7. โอกาสก้าวหน้า	7. ระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม
8. ความรักดีจากผู้บริหาร	8. การชื่นชม
9. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	9. ความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด
10. ระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	10. ความรู้สึกมีส่วนร่วม

สิ่งที่พนักงานต้องการมากที่สุดคือ "การแสดงความชื่นชม" ไม่ใช่เพียงคำจ่างดี ๆ อย่างที่หัวหน้าเข้าใจ การแสดงความชื่นชมพนักงานเมื่อเขาทำดี มีวิธีการหลายวิธี บางวิธีก็ต้องใช้เงิน บางวิธีก็ไม่ต้องใช้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น สิ่งที่ควรระลึกเมื่อให้รางวัลก็คือ "ให้รางวัลที่เหมาะสมกับผู้รับ"

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ลักษณะของแรงจูงใจที่ดีควรจะเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่บุคลากรสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ สิ่งจูงใจต้องมีปริมาณมากพอ โดยสิ่งจูงใจมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสามัคคีกัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ พอใจในผู้บังคับบัญชา และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง มีผลเชื่อมโยงโดยตรงกับการปฏิบัติงานองค์กรจึงให้ความสำคัญ องค์กรใดมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคลากรในองค์กรก็ย่อมพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย ส่งผลให้องค์กรดำรงอยู่และมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างสำเร็จ เนื่องจากสิ่งจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารมุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำองค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยสิ่งจูงใจ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องควรกระทำและให้ความสำคัญเพราะความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

จะเห็นได้ว่าการจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และในการจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรจำเป็นต้องมีการประเมินว่าสิ่งจูงใจที่ได้จัดสรรให้ในรูปแบบต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรหรือไม่ ที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ (ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2540) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (บุญเลิศ สิริภัทรวณิช, 2541) ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (มัลลิกา จุลธรรมมาสน์, 2544) การจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด (กัลยาณี คุณมี, 2550) ความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (จันจนากร พรหมแก้ว, 2552) ผลกระทบของการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (นัฐวลัย จิรันดร, 2553) เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และจัดสรรเงินรางวัลให้กับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการประเมินความพึงพอใจ ต่อการจัดสรรเงินรางวัลที่ได้จัดสรร และเพื่อเป็นการสำรวจความต้องการการจัดสรรสิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาในครั้งต่อ ๆ ไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การนำเสนอข้อมูล

1. ประชากรและตัวอย่าง

การดำเนินการตามโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดประชากรและตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2555 จำนวน 145 ส่วนราชการ 76 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา 67 แห่ง

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวนอย่างน้อย 5,000 ตัวอย่าง

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

(1) ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในส่วนราชการที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ประกอบด้วยส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มาจากการสุ่มตามลำดับ ดังนี้

(1.1) สุ่มตัวอย่างส่วนราชการด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มส่วนราชการกระทรวงและหน่วยงานไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยมีกลุ่มกระทรวงเป็นชั้น คือ กลุ่มเศรษฐกิจ กลุ่มสังคม และกลุ่มความมั่นคง และมีกระทรวงเป็นหน่วยการสุ่มได้กระทรวงโดยทำการสุ่มกระทรวงด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 10 กระทรวง

ขั้นที่ 2 จากขั้นที่ 1 ทำการสุ่มหน่วยงานระดับกรมด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้ทั้งหมด 26 ส่วนราชการ

ขั้นที่ 3 จากขั้นที่ 2 สุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำในส่วนราชการที่สุ่มได้ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience sampling)

(1.2) สุ่มตัวอย่างจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่ม เป็นชั้น และจังหวัดเป็นหน่วยการสุ่มโดยทำการสุ่มจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จังหวัดทั้งหมด 18 จังหวัด

ขั้นที่ 2 สุ่มส่วนราชการในจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขั้นที่ 3 สุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำในจังหวัดที่สุ่มได้ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience sampling)

(1.3) สุ่มตัวอย่างสถาบันการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็นชั้น ได้แก่ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ม.ทร.) สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มโดยทำการสุ่มสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้สถาบันการศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience sampling)

การคำนวณจำนวนตัวอย่าง

1) คำนวณจำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

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

เมื่อ N แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
n แทน จำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม
e แทน ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05%

2) คำนวณสัดส่วนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

$$\text{สูตรการคำนวณ } Y = \frac{n}{P} \times N$$

เมื่อ Y แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเก็บข้อมูล
N แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
n แทน จำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม
P แทน ประชากรของกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 3 ตารางจำนวนประชากรและตัวอย่างจากการคำนวณสัดส่วนกับประชากร

ส่วนราชการ/จังหวัด/ สถาบันอุดมศึกษา	ภาพรวม		กลุ่ม 1 ข้าราชการระดับสูง (ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการกอง/ สำนัก ระดับเชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ)		กลุ่ม 2 ข้าราชการ ระดับกลาง (ระดับชำนาญ การและชำนาญการพิเศษ)		กลุ่ม 3 ข้าราชการ ระดับต้น (ระดับ ปฏิบัติการและ ลูกจ้างประจำ)	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
ส่วนราชการ	1,122,027	4,314	9,312	35	119,183	124	993,532	4,155
จังหวัด	252,419	990	3,494	13	20,651	22	228,274	955
สถาบันอุดมศึกษา	38,756	91	1,238	5	22,353	23	15,165	63
รวม	1,413,202	5,395	14,044	53	162,187	169	1,236,971	5,173

หมายเหตุ 1. ข้อมูล ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2555

2. รวมจำนวนตัวอย่างของส่วนราชการที่ไม่ได้รับเงินรางวัล

3. กรณีตัวอย่างไม่ถึง 30 ตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการรวบรวมให้ได้ 30 ตัวอย่าง เพื่อความเชื่อมั่นและการใช้สถิติอ้างอิง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 การดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดสรรสิ่งจูงใจ และแนวทางการจัดทำคำรับรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการจัดสรรสิ่งจูงใจในปีที่ผ่านมา

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง การบริหารจัดการผลตอบแทนการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือและการสำรวจในครั้งนี้

3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

4) นำเครื่องมือที่ได้มีการปรับปรุงและแก้ไข ก่อนนำไปทดสอบเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ซึ่งจะประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ตำแหน่งประเภทหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 และอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และคำถามปลายเปิด (Open ended)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในพัฒนาองค์การเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) วัดระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ และคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

ส่วนที่ 5 ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และคำถามปลายเปิด (Open ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้บุคลากรที่ผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ในการเก็บข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลครั้งนี้โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face to face interview)
2. การแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง และขอรับกลับในภายหลัง
3. การส่งแบบสอบถามไปยังส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม และส่งกลับทางไปรษณีย์หรือนัดหมายเจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพลเข้ารับ

โดยทางคณะผู้วิจัย ได้ดำเนินการทำหนังสือราชการเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขออนุญาตให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเหมาะสมในช่วงเวลาที่ทำการขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนราชการ จังหวัด และ สถาบันอุดมศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ในการวิเคราะห์และแปลผล ทางคณะผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์และแปลผล ดังนี้

(1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ใช้สูตรของ
ครอนบาค (Cronbach's Alpha Method)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคำถามรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคำถามทั้งหมด

(2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

- แจกแจงความถี่ (Frequency distribution)

- การคิดอัตราร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{x}{n} \times 100$$

x แทน จำนวนคำตอบ

n แทน จำนวนคนตอบ

- ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{n}$$

f_i แทน ความถี่ของข้อมูลที่ i

x_i แทน คะแนนของข้อมูลที่ i

N แทน จำนวนข้อมูล

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}} \quad \text{กรณีไม่มีการแจกแจงความถี่}$$

$$\text{หรือ } \sqrt{\frac{n\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}} \quad \text{กรณีมีการแจกแจงความถี่}$$

f แทน ความถี่ของข้อมูลที่ i

x แทน คะแนนของข้อมูลที่ i

n แทน จำนวนข้อมูล

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

การอธิบายโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่มีการพิจารณาคะแนนทั้งหมดที่มีลักษณะเป็นอย่างไร (อยู่ในระดับใด) ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และทำให้ทราบว่าคะแนนแต่ละตัวมีค่าแตกต่างกันน้อยเท่าไร (พิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ถ้าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาก แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าน้อยและค่ามากปะปนกัน (ข้อมูลมีการกระจายมาก) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อย แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่ใกล้เคียงกัน (มีการกระจายน้อย) และถ้าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเป็น 0 แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าเท่ากันหมด ค่าเบี่ยงเบนมีค่าต่ำสุดคือ 0 แต่ไม่มีค่าสูงสุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจในช่วงคะแนนจากพิสัย (Intervals from the range) ซึ่งทำให้ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากัน

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้นของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจมีค่าเท่ากับ 0.80

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็นหรือความพึงพอใจ

1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก
4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วย/พึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

(3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

1. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ t-test independent ทดสอบสมมติฐานข้อ 1- 4 ของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t

\bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

2. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ F-test ทดสอบสมมติฐานข้อ 1- 4 ของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 และอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Tukey ในกรณีที่ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน และใช้การเปรียบเทียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane ในกรณีที่ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

F แทน ค่าแจกแจงของ F

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3. ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบ Eta เมื่อตัวแปรตาม 1 ตัว อยู่ในมาตรวัดนามบัญญัติ และตัวแปรอิสระอยู่ในมาตรวัดอันตรภาค ทดสอบสมมติฐานข้อ 5-7 และ 11

ETA เป็นการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร เมื่อตัวแปรตาม 1 ตัว อยู่ในมาตรวัดนามบัญญัติ และตัวแปรอิสระอยู่ในมาตรวัดอันตรภาค (Interval scale)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เมื่อตัวแปรอยู่ในมาตราวัดอันดับหรือมาตราทั้ง 2 ตัว ทดสอบสมมติฐานข้อ 8-10

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{XY} แทน สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y

N แทน จำนวนคนในตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลรายข้อ

$\sum Y$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งฉบับ

5. ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีลักษณะของข้อมูลที่ตัวแปรต้น และตัวแปรตามอยู่ในระดับนามบัญญัติ

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

χ^2 แทน ค่าไคสแควร์

O แทน ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้

E แทน ค่าความถี่ที่หวังไว้โดยหาได้จากความน่าจะเป็นที่ความถี่ จะตกอยู่ในตัวแปรหนึ่ง ๆ

5. การนำเสนอข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอข้อมูลในลักษณะการบรรยายข้อมูลโดยใช้สถิติต่าง ๆ ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่ 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ t-test independent ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ F-test ทดสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบ Eta ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และทดสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ด้วยการทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

บทที่ 4 ผลการศึกษา

ผลโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 5,395 คน และส่งแบบสอบถามทั้งหมด 6,500 ชุด หรือเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 5,363 ตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 99.40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ซึ่งจำนวนแบบสอบถามดังกล่าวเป็นจำนวนตัวอย่างที่ยอมรับได้ เพราะได้เก็บตัวอย่างมากกว่าที่คำนวณได้จากสูตร Yamane' ที่คำนวณตัวอย่างได้ 400 ตัวอย่าง ผลการสำรวจสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1,859	34.66
	หญิง	3,504	65.34
รวม		5,363	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	901	16.80
	5 - 10 ปี	611	11.39
	11 - 15 ปี	542	10.11
	16 - 20 ปี	774	14.43
	มากกว่า 20 ปี	2,389	44.55
	ไม่ระบุ	146	2.72
รวม		5,363	100.00
ตำแหน่ง	ข้าราชการ	4,582	85.44
	- บริหาร	83	1.55
	- อำนวยการ	197	3.67
	- วิชาการ	3,038	56.65
	- ทั่วไป	1,264	23.57
	ลูกจ้างประจำ	781	14.56
รวม		5,363	100.00
สังกัด	1. ส่วนราชการ (ราชการบริหารส่วนกลางและ ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค)	3,944	73.54
	2. จังหวัด (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค)	1,194	22.27
	3. สถาบันอุดมศึกษา	213	3.97
	4. อื่น ๆ	12	0.22
รวม		5,363	100.00

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.34 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 44.55 เป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 56.65 รองลงมาเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ 23.57 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 73.54 รองลงมาคือ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 22.27

ตารางที่ 5 อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555

จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	113	2.11	7. 35,001 - 40,000 บาท	344	6.41
2. 10,001 - 15,000 บาท	803	14.97	8. 40,001 - 45,000 บาท	69	1.29
3. 15,001 - 20,000 บาท	1,031	19.22	9. 45,001 - 50,000 บาท	80	1.49
4. 20,001 - 25,000 บาท	585	10.91	10. มากกว่า 50,001 บาท	103	1.92
5. 25,001 - 30,000 บาท	452	8.43	* ไม่ระบุจำนวนเงิน	1,471	27.43
6. 30,001 - 35,000 บาท	312	5.82	รวม	5,363	100.00
			เฉลี่ยจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ 23,296 บาท		

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 เท่ากับ 23,296 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่ระบุอัตราเงินเดือนที่ได้รับ จำนวน 1,471 คน ร้อยละ 27.43 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนได้รับอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 1,031 คน ร้อยละ 19.22 และ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 803 คน ร้อยละ 14.97

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์กร

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์กร

หน่วย : จำนวน(ร้อยละ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		ร้อยละ	ไม่ระบุ		
	มาก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล	728 (13.57)	2,130 (39.72)	1,950 (36.36)	389 (7.25)	142 (2.65)	24 (0.45)	3.55	71.00	0.909	มาก
2. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการโดยยึดโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน	658 (12.27)	2,098 (39.12)	1,979 (36.90)	468 (8.73)	131 (2.44)	29 (0.54)	3.50	70.00	0.905	มาก
3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	843 (15.72)	2,150 (40.09)	1,834 (34.20)	384 (7.16)	106 (1.98)	46 (0.85)	3.61	72.20	0.905	มาก
4. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพการให้บริการได้สะดวกรวดเร็วขึ้นและตอบสนองความต้องการประชาชน	678 (12.64)	2,051 (38.24)	2,012 (37.52)	464 (8.65)	132 (2.46)	26 (0.49)	3.50	70.00	0.909	มาก
5. ผลจากการประเมินผลตามคำรับรองของส่วนราชการสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพองค์การ	652 (12.16)	2,034 (37.93)	2,013 (37.55)	484 (9.02)	151 (2.82)	29 (0.54)	3.48	69.60	0.920	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้นหลังจากที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้ได้ผลตามค่าเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	524 (9.77)	1,956 (36.47)	2,124 (39.60)	579 (10.80)	150 (2.80)	30 (0.56)	3.40	68.00	0.907	ปานกลาง
รวม										
							3.51	70.20	0.911	มาก

หมายเหตุ : S.D หมายถึงการกระจายข้อมูล ดังนั้น ค่า S.D อยู่ระหว่าง 0.905 - 0.920 นั่นคือความคิดเห็นมีการกระจายค่อนข้างมาก ซึ่งอยู่ในช่วงที่สามารถยอมรับได้

ตามข้อเท็จจริงมาก An SD มีค่ามากจนเกินข้อเท็จจริงที่แท้จริง
 SD ไม่ออกหน้า
 ข้อเท็จจริงที่แท้จริง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ
 จำนวนรายกลุ่ม
 หน่วย : ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)

ความคิดเห็น	รวมทั้งหมด	ข้าราชการระดับสูง			ข้าราชการระดับกลาง			ข้าราชการระดับต้น					
		รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด			
1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล	3.55 (71.00)	3.71 (74.20)	3.63 (72.60)	4.11 (82.20)	3.88 (77.60)	3.49 (69.80)	3.38 (67.60)	3.70 (74.00)	3.58 (71.60)	3.57 (71.40)	3.54 (70.80)	3.63 (72.60)	3.69 (73.80)
2. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการโดยยึดโยงกันเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน	3.50 (70.00)	3.66 (73.20)	3.60 (72.00)	3.89 (77.80)	3.82 (76.40)	3.43 (68.60)	3.33 (66.60)	3.64 (72.80)	3.49 (69.80)	3.53 (70.60)	3.51 (70.20)	3.60 (72.00)	3.64 (72.80)
3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้ทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.61 (72.20)	3.77 (75.40)	3.71 (74.20)	4.03 (80.60)	3.91 (78.20)	3.58 (71.60)	3.50 (70.00)	3.75 (75.00)	3.61 (72.20)	3.61 (72.20)	3.59 (71.80)	3.68 (73.60)	3.70 (74.00)
4. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้สะดวก รวดเร็วขึ้นและตอบสนองความพึงพอใจประชาชน	3.50 (70.00)	3.71 (74.20)	3.66 (73.20)	4.05 (81.00)	3.67 (73.40)	3.44 (68.80)	3.35 (67.00)	3.65 (73.00)	3.47 (69.40)	3.52 (70.40)	3.50 (70.00)	3.59 (71.80)	3.62 (72.40)
5. ผลจากการประเมินผลตามคำรับรองของส่วนราชการสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร	3.48 (69.60)	3.65 (73.00)	3.62 (72.40)	3.84 (76.80)	3.67 (73.40)	3.39 (67.80)	3.29 (65.80)	3.60 (72.00)	3.53 (70.60)	3.51 (70.20)	3.50 (70.00)	3.55 (71.00)	3.62 (72.40)
6. บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้นหลังจากที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้ได้ผลตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.40 (68.00)	3.45 (69.00)	3.41 (68.20)	3.73 (74.60)	3.42 (68.40)	3.31 (66.20)	3.20 (64.00)	3.55 (71.00)	3.35 (67.00)	3.45 (69.00)	3.43 (68.60)	3.51 (70.20)	3.49 (69.80)
รวม	3.51 (70.20)	3.66 (73.20)	3.61 (72.20)	3.94 (78.80)	3.73 (74.60)	3.44 (68.80)	3.34 (66.80)	3.65 (73.00)	3.51 (71.20)	3.53 (70.60)	3.51 (70.20)	3.59 (71.80)	3.63 (72.60)

จากตารางที่ 6 และ 7 สรุปได้ว่า ภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้น เห็นด้วยในระดับมากกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย 3.51 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.20)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุดคือประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.20) รองลงมา คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 3.55 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.00)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่เห็นด้วยสูงสุดกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนางาน คือ กลุ่มข้าราชการระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.66 หรือคิดเป็นร้อยละ 73.20) รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการระดับต้น (ค่าเฉลี่ย 3.53 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.60) และกลุ่มข้าราชการระดับกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.80)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า ในกลุ่มข้าราชการระดับสูงและข้าราชการระดับกลาง ข้าราชการจากจังหวัดเป็นกลุ่มที่เห็นด้วยสูงสุดกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.80 และค่าเฉลี่ย 3.65 หรือคิดเป็นร้อยละ 73.00 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มข้าราชการระดับต้น ข้าราชการจากสถาบันอุดมศึกษาเห็นด้วยสูงสุดกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย 3.63 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.60)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นและตามกลุ่ม พบว่า ประเด็นที่กลุ่มข้าราชการระดับสูงเห็นด้วยสูงสุด คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.40) รองลงมาเท่ากัน 2 ประเด็นคือ ประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล และประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้สะดวก รวดเร็วขึ้นและตอบสนองความพึงพอใจของประชาชน (ค่าเฉลี่ย 3.71 หรือคิดเป็นร้อยละ 74.20)

กลุ่มข้าราชการระดับกลาง ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.60) รองลงมาคือ ประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 3.49 หรือคิดเป็นร้อยละ 69.80)

กลุ่มข้าราชการระดับต้น ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.20) รองลงมาคือ ประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 3.57 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.40)

ตารางที่ 8 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ

อันดับ	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองฯ นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง	74	21.96
2	การจัดทำคำรับรองฯ ไม่ควรมุ่งเน้นในเรื่องของงานเอกสารมากเกินไป หรือทำเพียงเพื่อให้ผ่านการประเมินเท่านั้น	69	20.47
3	ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดรับกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน	53	15.73
4	ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลของคำรับรองฯ อย่างจริงจัง ไม่ควรพิจารณาจากรายงานหรือผลการปฏิบัติตามคำรับรองฯ เท่านั้น	24	7.12
5	ควรมีการชี้แจง ทำความเข้าใจ และสร้างการยอมรับระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน	20	5.93
6	การจัดทำคำรับรองฯ ยังไม่เป็นธรรมชาติที่ควร เพราะยังมีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องในระบบราชการ	15	4.45
7	บุคลากรส่วนใหญ่เน้นปฏิบัติงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคำรับรองฯ ให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมลดลง	10	2.97
8	ควรมีการดำเนินการจัดทำคำรับรองฯ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ในช่วงต้นปีงบประมาณ	9	2.67
9	ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการทุกคนตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าการใช้จ่ายเงินหรือสิ่งจูงใจ	8	2.37
10	การจัดทำคำรับรองฯ ทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	8	2.37
11	ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงานของผู้บริหาร	7	2.08
12	ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์ในการจัดทำคำรับรองฯ	5	1.48
13	ไม่ควรปรับเปลี่ยนการจัดทำคำรับรองฯ บ่อยครั้ง	4	1.19
14	เกณฑ์การให้คะแนนค่อนข้างยุ่งยาก	4	1.19
15	ไม่ควรนำวันลาป่วยมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	0.89
*	อื่น ๆ เช่น ข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง, ควรมีหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลฯ ตามความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ, ควรให้ ก.พ.ร.เป็นพี่เลี้ยงในการประเมินผลของแต่ละหน่วยงาน, การจัดทำคำรับรองฯ เหมาะสำหรับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานด้านบริการ, ควรมีการจัดทำคำรับรองฯ ของหน่วยงานเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยวัดที่ปริมาณมากกว่าวัดเป็นขั้นตอน ฯลฯ	24	7.13
รวม		337	100.00

จากตารางที่ 8 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ ส่วนใหญ่เห็นว่าทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองฯ นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง จำนวน 74 คำตอบ ร้อยละ 21.96 รองลงมาคือ การจัดทำคำรับรองฯ ไม่ควรมุ่งเน้นในเรื่องของงานเอกสารมากเกินไป หรือทำเพียงเพื่อให้ผ่านการประเมินเท่านั้น จำนวน 69 คำตอบ ร้อยละ 20.47 ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดรับกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 53 คำตอบ ร้อยละ 15.73 ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลของคำรับรองฯ อย่างจริงจัง ไม่ควรพิจารณาจากรายงานหรือผลการปฏิบัติตามคำรับรองฯ เท่านั้น จำนวน 24 คำตอบ ร้อยละ 7.12 และควรมีการชี้แจง ทำความเข้าใจ และสร้างการยอมรับระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน จำนวน 20 คำตอบ ร้อยละ 5.93 เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
 ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

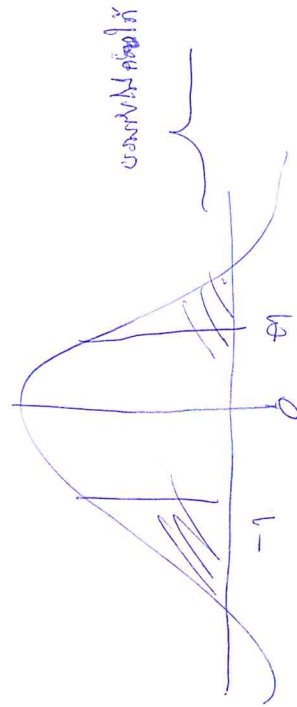
The Rating Scale

หน่วย : จำนวน (ร้อยละ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ระบุ	ร้อยละ		
1. การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและแผนการปฏิบัติการประจำปี ภาคีรัฐควรถึงจะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามการปฏิบัติงานประจำปี	2,142 (39.94)	1,718 (32.03)	1,083 (20.19)	265 (4.94)	129 (2.41)	26 (0.49)	4.03	80.60	มาก
2. การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ	2,529 (47.16)	1,357 (25.30)	907 (16.91)	247 (4.61)	153 (2.85)	170 (3.17)	4.13	82.60	มาก
3. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นหลักเกณฑ์ที่จ่ายตามผลงานสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมที่ทำงานทุ่มเทในการสร้างผลงานให้องค์กร ในกรณีผลิตดีให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	2,164 (40.35)	1,663 (31.01)	1,068 (19.91)	265 (4.94)	155 (2.89)	48 (0.90)	4.02	80.40	มาก
รวม									
							4.06	81.20	มาก

หมายเหตุ : S.D แสดงถึงการกระจายของข้อมูล ดังนั้น ค่า SD อยู่ระหว่าง 1.010 - 1.049 (เกินกว่า 1) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก ซึ่งอยู่ในช่วงที่สามารถยอมรับได้

SD มากเกินไป



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำแนกรายกลุ่ม

หน่วย : ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)

ความคิดเห็น	รวมทั้งหมด	ข้าราชการระดับสูง			ข้าราชการระดับกลาง			ข้าราชการระดับต้น			
		รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	
1. การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและตนค่ารับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามค่ารับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	4.03 (80.60)	4.05 (81.00)	4.02 (80.40)	4.27 (85.40)	4.00 (80.00)	3.95 (79.00)	4.15 (83.00)	4.07 (81.40)	4.08 (81.60)	4.05 (81.00)	4.16 (83.20)
2. การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ	4.13 (82.60)	4.06 (81.20)	4.01 (80.20)	4.30 (86.00)	4.10 (82.00)	3.99 (79.80)	4.19 (83.80)	4.22 (84.40)	4.23 (84.60)	4.17 (83.40)	4.34 (86.80)
3. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นหลักการที่จ่ายตามผลงานสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมที่ทำงานในแผนกสร้างผลงานให้องค์การในกรณีกีดกันให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	4.02 (80.40)	4.05 (81.00)	4.00 (80.00)	4.19 (83.80)	4.24 (84.80)	3.94 (78.80)	4.12 (82.40)	4.06 (81.20)	4.07 (81.40)	4.02 (80.40)	4.08 (81.60)
รวม	4.06 (81.20)	4.05 (81.00)	4.01 (80.20)	4.25 (85.00)	4.11 (82.20)	3.96 (79.20)	4.15 (83.00)	4.12 (82.40)	4.12 (82.40)	4.08 (81.60)	4.20 (84.00)

จากตารางที่ 9 และ 10 สรุปได้ว่าภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้น เห็นด้วยในระดับมากกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ค่าเฉลี่ย 4.06 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.20)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.13 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.60) รองลงมาคือ ประเด็นการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.03 หรือคิดเป็นร้อยละ 80.60)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่เห็นด้วยสูงสุดกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 คือ กลุ่มข้าราชการระดับต้น (ค่าเฉลี่ย 4.12 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.40) รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.05 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.00) และกลุ่มข้าราชการระดับกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.96 หรือคิดเป็นร้อยละ 79.20)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า ในกลุ่มข้าราชการระดับสูงและข้าราชการระดับกลาง ข้าราชการจากจังหวัดเป็นกลุ่มที่เห็นด้วยสูงสุดกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ค่าเฉลี่ย 4.25 หรือคิดเป็นร้อยละ 85.00 และค่าเฉลี่ย 4.15 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.00 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มข้าราชการระดับต้น ข้าราชการจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่เห็นด้วยสูงสุดกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ค่าเฉลี่ย 4.20 หรือคิดเป็นร้อยละ 84.00)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นและตามกลุ่ม พบว่า ประเด็นที่กลุ่มข้าราชการระดับสูงเห็นด้วยสูงสุดคือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.06 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.20) รองลงมาเท่ากัน 2 ประเด็น คือ ประเด็นการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และ ประเด็นหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นหลักเกณฑ์ที่ง่ายตามผลงานสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมที่ทำงานทุ่มเทในการสร้างผลงานให้องค์การในการผลักดันให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.05 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.00 เท่ากัน)

กลุ่มข้าราชการระดับกลาง ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.99 หรือคิดเป็นร้อยละ 79.80) รองลงมาคือ ประเด็นการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.95 หรือคิดเป็นร้อยละ 79.00)

กลุ่มข้าราชการระดับต้น ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 84.40) รองลงมาคือ ประเด็นการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.40)

ตารางที่ 11 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อันดับ	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม	98	17.01
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล	85	14.76
3	ควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ใช่ให้นำเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร	74	12.85
4	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน	58	10.07
5	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้ที่ถูกขอให้ไปช่วยราชการ	40	6.94
6	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร	37	6.42
7	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	36	6.25
8	ควรจัดสรรเงินรางวัลในรูปแบบตามจำนวนร้อยละของเงินเดือน	27	4.69
9	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ต่อเนื่องทุกปี	12	2.08
10	ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น	11	1.91
11	หลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลควรพิจารณาถึงความแตกต่างของงานในแต่ละหน่วยงานด้วย	9	1.56
12	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว	8	1.39
13	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้เท่ากับปีงบประมาณนั้นๆ	7	1.22
14	ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรมากกว่าการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจ	7	1.22
15	ควรมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนและหลังการจัดสรรเงินรางวัล	7	1.22
16	ควรนำปัจจัยอื่นๆ มาประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลด้วย เช่น ค่าครองชีพ อายุงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน เป็นต้น	7	1.22
17	ควรมีคณะกรรมการจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลฯ	6	1.04
18	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	5	0.87
*	อื่น ๆ เช่น อยากให้มีการจัดสรรเงินรางวัลโดยใช้ระบบซีซีซึ่งมีความยุติธรรมมากกว่า, ควรพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้สอดคล้องกับปริมาณจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน, ควรให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลเองตามความเหมาะสม, ควรพิจารณาตามความยากง่ายของงาน, ควรพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลเฉพาะผู้ที่มีส่วนร่วม และผู้ที่ดำรงตำแหน่งในพื้นที่เท่านั้น, การจัดสรรฯไม่ควรพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในรอบ 1 ปี เนื่องจากไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริงมากนัก ฯลฯ	42	7.28
รวม		576	100.00

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 คือ การจัดสรรเงินรางวัลควรมีหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จำนวน 98 คำตอบ ร้อยละ 17.01 รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล จำนวน 85 คำตอบ ร้อยละ 14.76 ควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ใช่ให้นำเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร จำนวน 74 คำตอบ ร้อยละ 12.85 ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน จำนวน 58 คำตอบ ร้อยละ 10.07 และควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้ที่ถูกขอให้ไปช่วยราชการ จำนวน 40 คำตอบ ร้อยละ 6.94 เป็นต้น

Heading ไม่สื่อ
 ภาพบุคคลมาแทนภาพกราฟ
 ความชัดเจน

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
 ตารางที่ 12 ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร.

หน่วย : จำนวน(ร้อยละ)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย		ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)*	ระดับ ปานกลาง
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ระบุ	ระดับ	ร้อยละ		
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	493 (9.19)	1,517 (28.29)	2,218 (41.36)	733 (13.67)	320 (5.97)	82 (1.52)	3.21	64.20	0.998	ปานกลาง
2. จำนวนเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับการจัดสรรเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ	417 (7.78)	1,196 (22.30)	2,126 (39.64)	1,029 (19.19)	515 (9.60)	80 (1.49)	2.99	59.80	1.062	ปานกลาง
3. การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม	344 (6.41)	1,191 (22.21)	2,306 (43.00)	1,018 (18.98)	409 (7.63)	95 (1.77)	3.01	60.20	0.996	ปานกลาง
รวม										
							3.07	61.40	1.024	ปานกลาง

หมายเหตุ : * ค่า SD อยู่ระหว่าง 0.998 – 1.062 แสดงว่าข้อมูลค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม มีความแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียง และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. จำนวนกรายกลุ่ม

หน่วย : ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)

ความพึงพอใจ	รวมทั้งหมด	ข้าราชการระดับสูง			ข้าราชการระดับกลาง			ข้าราชการระดับต้น			
		รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	
		อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.21 (64.20)	3.31 (66.20)	3.33 (66.60)	3.14 (62.80)	3.36 (67.20)	3.08 (61.60)	2.96 (59.20)	3.33 (66.60)	3.25 (65.00)	3.44 (68.80)	3.33 (66.60)
2. จำนวนเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับการจัดสรรเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ	2.99 (59.80)	3.01 (60.20)	3.02 (60.40)	3.08 (61.60)	2.88 (57.60)	2.77 (55.40)	2.66 (53.20)	3.01 (60.20)	3.08 (61.60)	3.30 (66.00)	3.21 (64.20)
3. การสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลล่วงหน้ากับ ก.พ.ร. มีความเหมาะสม	3.01 (60.20)	3.05 (61.00)	3.08 (61.60)	2.95 (59.00)	2.91 (58.20)	2.83 (56.60)	2.73 (54.60)	3.03 (60.60)	3.08 (61.60)	3.25 (65.00)	3.24 (64.80)
รวม	3.07 (61.40)	3.12 (62.40)	3.14 (62.80)	3.05 (61.00)	3.05 (61.00)	2.90 (58.00)	2.78 (55.60)	3.13 (62.60)	3.14 (62.80)	3.33 (66.60)	3.26 (65.20)

จากตารางที่ 12 และ 13 ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.21 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.20) รองลงมาคือ ประเด็นการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.01 หรือคิดเป็นร้อยละ 60.20)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่พึงพอใจสูงสุดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. คือ กลุ่มข้าราชการระดับต้น (ค่าเฉลี่ย 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60) รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.12 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.40) และกลุ่มข้าราชการระดับกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90 หรือคิดเป็นร้อยละ 58.00)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า ในกลุ่มข้าราชการระดับสูง ข้าราชการจากส่วนราชการมีความพึงพอใจสูงสุดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. (ค่าเฉลี่ย 3.14 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.80) ส่วนกลุ่มข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้น ข้าราชการจากจังหวัดมีความพึงพอใจสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.60 และค่าเฉลี่ย 3.33 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.60 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นและตามกลุ่ม พบว่า ประเด็นที่กลุ่มข้าราชการระดับสูงพึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.31 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.20) รองลงมาคือ ประเด็นการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.05 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.00)

กลุ่มข้าราชการระดับกลาง ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.08 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.60) รองลงมาคือ ประเด็นการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.83 หรือคิดเป็นร้อยละ 56.60)

กลุ่มข้าราชการระดับต้น ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.29 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.80) รองลงมาคือ ประเด็นจำนวนเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับการจัดสรรเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.13 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.60)

ตารางที่ 14 ภาพรวมความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ของ ก.พ.ร.

อันดับ	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น	86	20.38
2	ควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ควรนำเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร และควรเพิ่มเงินรางวัลให้มากขึ้น	64	15.17
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล	51	12.09
4	หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม	50	11.85
5	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร	25	5.92
6	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน	25	5.92
7	ควรจัดสรรเงินรางวัลในรูปแบบตามจำนวนร้อยละของเงินเดือน	25	5.92
8	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้ที่ถูกขอให้ไปช่วยราชการ	18	4.27
9	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	14	3.32
10	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทันกับปีงบประมาณนั้นๆ	8	1.90
11	หลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลควรพิจารณาถึงความแตกต่างของงานแต่ละหน่วยงาน	7	1.66
12	ควรให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลเองตามความเหมาะสม	5	1.18
13	ควรมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนและหลังการจัดสรรเงินรางวัลฯ	5	1.18
14	ควรมีคณะกรรมการจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลฯ	5	1.18
15	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว	4	0.95
*	อื่น ๆ เช่น หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค, ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรมากกว่าการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจ, ควรพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้สอดคล้องกับปริมาณจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน, หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลฯ ควรพิจารณาตามความยากง่ายของงาน, บางครั้งไม่สามารถจัดสรรเงินรางวัลได้ เนื่องจากจำนวนเงินไม่เพียงพอ, ไม่ควรนำเงินรางวัลไปจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน หรือจัดอบรม ฯลฯ	30	7.11
รวม		422	100.00

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของ ก.พ.ร. เห็นว่า ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น จำนวน 86 คำตอบ ร้อยละ 20.38 รองลงมาคือ ควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ควรนำเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร และควรเพิ่มเงินรางวัลให้มากขึ้น จำนวน 64 คำตอบ ร้อยละ 15.17 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล จำนวน 51 คำตอบ ร้อยละ 12.09 หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จำนวน 50 คำตอบ ร้อยละ 11.85 และควรจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร จำนวน 25 คำตอบ ร้อยละ 5.92 เป็นต้น

ตารางที่ 15 ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน

หน่วย : จำนวน(ร้อยละ)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ						ค่าเฉลี่ย		ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	มาก		น้อย		ไม่น้อยที่สุด	ไม่ระบุ	ระดับ	ร้อยละ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย						
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	491 (9.16)	1,417 (26.42)	2,239 (41.75)	749 (13.97)	317 (5.90)	150 (2.80)	3.19	63.80	0.999	ปานกลาง
2. คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	521 (9.71)	1,469 (27.39)	2,224 (41.47)	720 (13.43)	268 (5.00)	161 (3.00)	3.24	64.80	0.985	ปานกลาง
3. การสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม	426 (7.94)	1,292 (24.09)	2,213 (41.26)	921 (17.17)	336 (6.27)	175 (3.27)	3.11	62.20	1.001	ปานกลาง
รวม							3.18	63.60	0.997	ปานกลาง

หมายเหตุ : S.D แสดงถึงการกระจายของข้อมูล ดังนั้น ค่า S.D อยู่ระหว่าง 0.985 - 1.001 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก ซึ่งอยู่ในช่วงที่สามารถยอมรับได้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานจำแนกรายกลุ่ม

หน่วย : ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)

ความพึงพอใจ	รวมทั้งหมด	ข้าราชการระดับสูง			ข้าราชการระดับกลาง			ข้าราชการระดับต้น		
		รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด	รวม	ส่วนราชการ	จังหวัด
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.19 (63.80)	3.41 (68.20)	3.37 (67.40)	3.68 (73.60)	3.39 (67.80)	3.32 (66.40)	3.09 (61.80)	3.24 (64.80)	3.20 (64.00)	3.41 (68.20)
2. คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางการ จัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.24 (64.80)	3.52 (70.40)	3.49 (69.80)	3.78 (75.60)	3.48 (69.60)	3.32 (66.40)	3.09 (61.80)	3.28 (65.60)	3.24 (64.80)	3.44 (68.80)
3. การสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการ การจัดสรรเงินรางวัลภายในหน่วยงาน มีความเหมาะสม	3.11 (62.20)	3.35 (67.00)	3.32 (66.40)	3.73 (74.60)	3.19 (63.80)	3.23 (64.60)	2.89 (57.80)	3.15 (63.00)	3.10 (62.00)	3.36 (67.20)
รวม	3.18 (63.60)	3.43 (68.60)	3.39 (67.80)	3.73 (74.60)	3.36 (67.20)	3.29 (65.80)	3.02 (60.40)	3.22 (64.40)	3.18 (63.60)	3.40 (68.00)

จากตารางที่ 15 และ 16 ภาพรวมความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.24 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.80) รองลงมาคือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.19 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.80)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่พึงพอใจสูงสุดต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของหน่วยงาน คือ กลุ่มข้าราชการระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.43 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.60) รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการระดับต้น (ค่าเฉลี่ย 3.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40) และกลุ่มข้าราชการระดับกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มย่อย พบว่า ในกลุ่มข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้น ข้าราชการจากส่วนราชการของทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความพึงพอใจสูงสุดต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73 หรือคิดเป็นร้อยละ 74.60 ค่าเฉลี่ย 3.29 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.80 และ ค่าเฉลี่ย 3.40 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.00 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นและตามกลุ่ม พบว่า ประเด็นที่กลุ่มข้าราชการระดับสูงพึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.52 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.40) รองลงมาคือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.41 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.20)

กลุ่มข้าราชการระดับกลาง ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.14 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.80) รองลงมาคือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.09 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.80)

กลุ่มข้าราชการระดับต้น ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.60) รองลงมาคือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.24 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.80)

ตารางที่ 17 ภาพรวมความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัล
ของหน่วยงาน

อันดับ	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น	64	24.24
2	หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม	46	17.42
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล	30	11.36
4	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน	20	7.58
5	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร	19	7.20
6	ควรมีคณะกรรมการจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลฯ	15	5.68
7	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	10	3.79
8	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้ที่ถูกขอให้ไปช่วยราชการ	8	3.03
9	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	7	2.65
10	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	7	2.65
11	ควรจัดสรรเงินรางวัลในรูปแบบตามจำนวนร้อยละของเงินเดือน	4	1.52
12	ควรมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนและหลังการจัดสรรเงินรางวัลฯ	4	1.52
13	หลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลควรพิจารณาถึงความแตกต่างของงานแต่ละหน่วยงาน	4	1.52
14	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทันกับปีงบประมาณนั้นๆ	3	1.14
15	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว	3	1.14
*	อื่น ๆ เช่น การจัดสรรเงินรางวัลควรนำเรื่องค่าครองชีพ อายุงาน ตำแหน่ง ฯลฯ มาพิจารณาประกอบ, ควรให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลเองตามความเหมาะสม, บางครั้งไม่สามารถจัดสรรเงินรางวัลได้ เนื่องจากจำนวนเงินไม่เพียงพอ, ผู้ที่ไปช่วยราชการ ควรได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการนั้นๆ, ควรทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของการมีตัวชี้วัดตามคำรับรองและการจัดสรรฯ, ควรพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้สอดคล้องกับปริมาณจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ฯลฯ	20	7.56
รวม		264	100.00

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน เห็นว่า ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น จำนวน 64 คำตอบ ร้อยละ 24.24 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จำนวน 46 คำตอบ ร้อยละ 17.42 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล จำนวน 30 คำตอบ ร้อยละ 11.36 ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน จำนวน 20 คำตอบ ร้อยละ 7.58 และควรจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร จำนวน 19 คำตอบ ร้อยละ 7.20 เป็นต้น

ส่วนที่ 5 ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
 ตารางที่ 18 การจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

อันดับ	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ใช่	4,116	76.75
2	ไม่ใช่	1,169	21.80
3	ไม่ระบุ	78	1.45
รวม		5,363	100.00

จากตารางที่ 18 ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ จำนวน 4,116 คน ร้อยละ 76.75 และเห็นว่าไม่ใช่ จำนวน 1,169 คน ร้อยละ 21.80 ไม่ระบุ จำนวน 78 คน ร้อยละ 1.45

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

อันดับ	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมี	4,695	87.54
2	ไม่ควรมี	586	10.93
3	ไม่ระบุ	82	1.53
รวม		5,363	100.00

ตารางที่ 20 หากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตาม

อันดับ	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ร้อยละของเงินเดือน	2,123	31.97
2	ผลการประเมิน	2,013	30.32
3	เหมาะสม	784	11.81
4	ระดับตำแหน่ง	676	10.18
5	หารเฉลี่ย	492	7.41
6	ประเภทตำแหน่ง (บริหาร อำนวยการ วิชาการ ทั่วไป ลูกจ้างประจำ)	199	3.00
7	สัดส่วนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามผลการ ดำเนินงานทั้งในส่วนของตัวชี้วัด และหน้าที่รับผิดชอบหลัก	152	2.29
8	ควรจัดสรรเหมือนรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน (เท่าของเงินเดือน)	40	0.60
9	ควรให้ระดับผู้ปฏิบัติงานมากกว่า เนื่องจากมีเงินเดือนน้อย	24	0.36
*	อื่น ๆ เช่น อายุราชการ ให้ความยากง่ายของการจัดทำคำรับรองฯ ประโยชน์ต่อสังคมของผลงาน ฯลฯ	33	0.50
*	ไม่ระบุ	104	1.56
รวม		6,640	100.00

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 19 และ 20 ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จำนวน 4,695 คน ร้อยละ 87.54 เห็นว่าไม่ควรมี จำนวน 586 คน ร้อยละ 10.93 และไม่ระบุ จำนวน 82 คน ร้อยละ 1.53 โดยเห็นว่าหากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตามร้อยละของเงินเดือนมากที่สุด จำนวน 2,123 คำตอบ ร้อยละ 31.97 รองลงมาคือ จัดสรรตามผลการประเมิน จำนวน 2,013 คำตอบ ร้อยละ 30.32 จัดสรรด้วยการเหมาะสม จำนวน 784 คำตอบ ร้อยละ 11.81 จัดสรรตามระดับตำแหน่ง จำนวน 676 คำตอบ ร้อยละ 10.18 เป็นต้น

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแจกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติ

อันดับ	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร	2,776	59.13
2	ไม่ควร	1,830	38.97
*	ไม่ระบุ	89	1.90
รวม		4,695	100.00

จากตารางที่ 21 ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการแจกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติ จำนวน 2,776 คำตอบ ร้อยละ 59.13 และเห็นว่าไม่ควรแจกจ่าย จำนวน 1,830 คำตอบ ร้อยละ 38.97 และไม่ระบุ จำนวน 89 คำตอบ ร้อยละ 1.90

ตารางที่ 22 สิ่งจูงใจอื่นที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อันดับ	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	การเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทน	4,403	28.61
2	การได้เลื่อนตำแหน่ง	3,259	21.17
3	การอบรม/การศึกษาดูงานต่างประเทศ/ในประเทศ	2,593	16.85
4	สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทักษะศึกษา เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	2,553	16.59
5	การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ	2,274	14.77
6	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	30	0.19
7	จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	22	0.14
*	อื่น ๆ เช่น ทุนการศึกษา เพิ่มค่ารักษาพยาบาล ให้สิทธิในการย้ายกลับภูมิลำเนา สถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ	78	0.51
*	ไม่ระบุ	180	1.17
รวม		15,392	100.00

หมายเหตุ : 1. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2. * เป็นความคิดเห็นอื่น ๆ และไม่ระบุความคิดเห็น ไม่สามารถจัดอันดับได้

จากตารางที่ 22 สิ่งจูงใจอื่นที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทน จำนวน 4,403 คำตอบ ร้อยละ 28.61 รองลงมาคือ การได้เลื่อนตำแหน่ง จำนวน 3,259 คำตอบ ร้อยละ 21.17 การอบรม/การศึกษาดูงานต่างประเทศ/ในประเทศ จำนวน 2,593 คำตอบ ร้อยละ 16.85 สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทักษะศึกษา เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ จำนวน 2,553 คำตอบ ร้อยละ 16.59 และการได้รับการยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ จำนวน 2,274 คำตอบ ร้อยละ 14.77 เป็นต้น

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

อันดับ	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	120	25.48
2	หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม	61	12.95
3	ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น	41	8.70
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล	32	6.79
5	ควรจัดสรรเงินรางวัลในรูปแบบตามจำนวนร้อยละของเงินเดือน	25	5.31
6	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกคนในหน่วยงานเท่ากัน	24	5.10
7	ควรมีการกำหนดเงินรางวัลให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม ไม่ควรมีความแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับผูปฏิบัติมากจนเกินไป	23	4.88
8	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้ที่ถูกขอให้ไปช่วยราชการ	16	3.40
9	ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรทุกคนมากกว่าการใช้สิ่งจูงใจ	13	2.76
10	ควรมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนและหลังการจัดสรรเงินรางวัล	11	2.34
11	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ต่อเนื่องทุกปี	10	2.12
12	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้ทันกับปีงบประมาณนั้นๆ	9	1.91
13	ควรมีคณะกรรมการจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัล	8	1.70
14	ควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น	7	1.49
15	การจัดสรรเงินรางวัลควรนำเรื่องค่าครองชีพ อายุงาน ตำแหน่ง ฯลฯ มาพิจารณาประกอบ	7	1.49
16	หลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลควรพิจารณาถึงความแตกต่างของงานแต่ละหน่วยงาน	3	0.64
17	ควรจัดสรรเงินรางวัลให้เฉพาะผูปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว	3	0.64
18	ควรมีการกำหนดตำแหน่งในการพิจารณาจัดสรรฯ ให้มีความเหมาะสมกว่านี้ เช่น คำนวณตำแหน่งชำนาญการพิเศษรวมกับอาวุโสมากกว่า เนื่องจากผูปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการและปฏิบัติการ การนำชำนาญการพิเศษรวมกับชำนาญการทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงๆได้รับเงินรางวัลน้อย	3	0.64
*	อื่น ๆ เช่น ควรลดขั้นตอนการจัดทำ การรวบรวมหลักฐาน งานเอกสารให้น้อยลง, ควรปฏิรูประบบราชการไม่มีการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อให้การจัดทำคำรับรองฯ เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด, หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ฯลฯ	55	11.66
	รวม	471	100.00

จากตารางที่ 23 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ส่วนใหญ่เห็นว่าควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น จำนวน 120 คำตอบ ร้อยละ 25.48 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จำนวน 61 คำตอบ ร้อยละ 12.95 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น จำนวน 41 คำตอบ ร้อยละ 8.70 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล จำนวน 32 ร้อยละ 6.79 และควรจัดสรรเงินรางวัลในรูปแบบตามจำนวนร้อยละของเงินเดือน จำนวน 25 ร้อยละ 5.31 เป็นต้น

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

พิจารณาลักษณะระดับข้อมูลของตัวแปร

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีระดับข้อมูลเป็นระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่ม 1 เพศชาย

กลุ่ม 2 เพศหญิง

1.2 อายุราชการ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่ม 2 อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี

กลุ่ม 3 อายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี

กลุ่ม 4 อายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี

กลุ่ม 5 อายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

1.3 ตำแหน่งประเภท แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 ตำแหน่งประเภทบริหาร

กลุ่ม 2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

กลุ่ม 3 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

กลุ่ม 4 ตำแหน่งประเภททั่วไป

กลุ่ม 5 ตำแหน่งประเภทลูกจ้างประจำ

1.4 หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 ราชการบริหารส่วนกลาง

กลุ่ม 2 ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค

กลุ่ม 3 ราชการส่วนภูมิภาค

กลุ่ม 4 สถาบันอุดมศึกษา

1.5 อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 แบ่งเป็น 10 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

กลุ่ม 2 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท

กลุ่ม 3 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท

กลุ่ม 4 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท

กลุ่ม 5 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท

กลุ่ม 6 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท

กลุ่ม 7 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท

กลุ่ม 8 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท

กลุ่ม 9 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท

กลุ่ม 10 อัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์การ มีระดับข้อมูลเป็นระดับอันตรภาค (Interval Scale)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีระดับข้อมูลเป็นระดับอันตรภาค (Interval Scale)

4. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีระดับข้อมูล
อันดับภาค (Interval Scale)

5. ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ มีระดับข้อมูลเป็นระดับนามบัญญัติ
(Nominal Scale)

← *เก็บข้อมูลก่อนแล้วมาศึกษาเพื่อสรุป*

จากลักษณะของข้อมูลจึงนำมาใช้กำหนดสถิติที่ใช้ในการทดสอบดังนี้

1. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่ 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ t-test independent ทดสอบสมมติฐาน
ข้อ 1-4 ของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

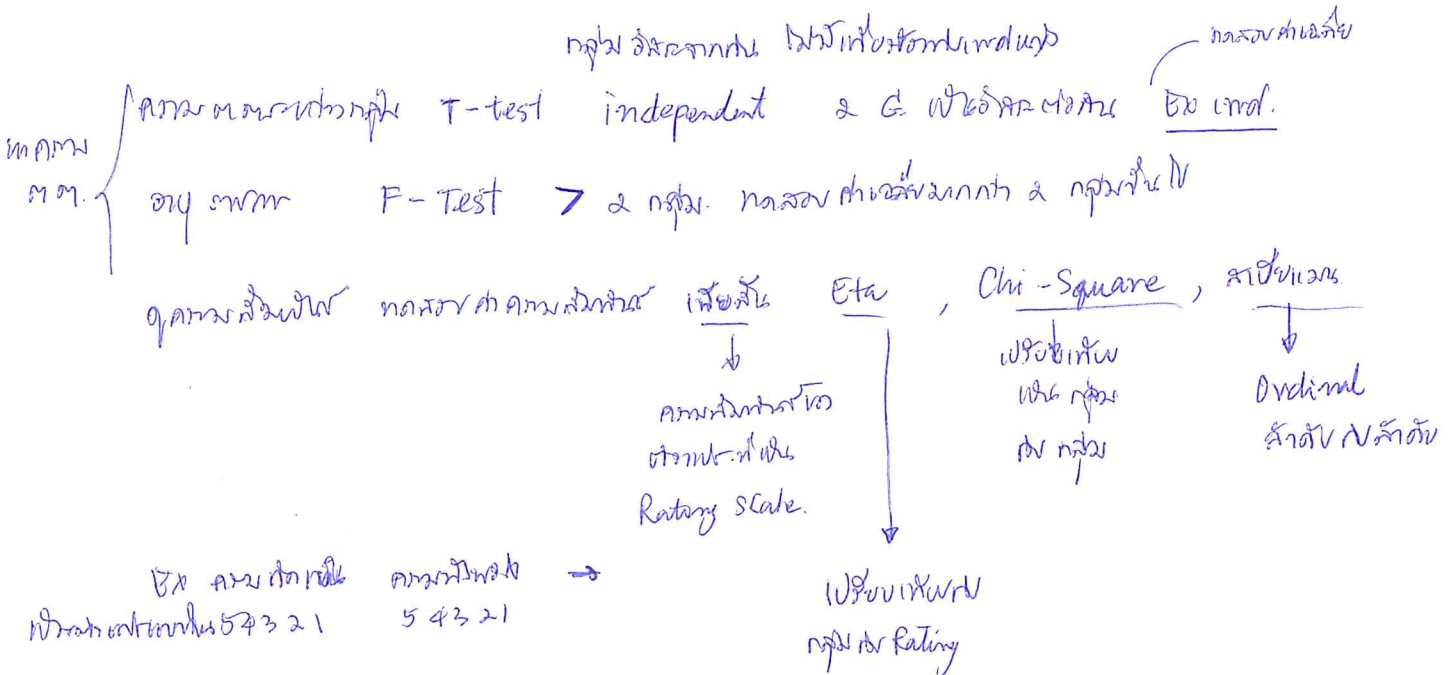
2. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ F-test ทดสอบสมมติฐาน
ข้อ 1-4 ของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่
1 กันยายน 2555 และอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบ
รายคู่ด้วยวิธีของ Tukey ในกรณีที่ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน และใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วย
วิธีของ Tamhane ในกรณีที่ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน

3. ทดสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ทดสอบสมมติฐาน
ข้อ 1-4 ของลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด และ
อัตราเงินเดือน

4. ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Eta) เมื่อ
ตัวแปรตาม 1 ตัว อยู่ในมาตรวัดนามบัญญัติ และตัวแปรอิสระอยู่ในมาตรวัดอันดับภาค ทดสอบสมมติฐานข้อ
5 - 7 และข้อ 11

5. ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เมื่อตัวแปรอยู่
ในมาตรวัดอันดับภาคทั้ง 2 ตัว ทดสอบสมมติฐานข้อ 8 - 10

(Interval)
Nominal
Ordinal



สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ใน
การพัฒนางานองค์การแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำ
รับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนางานองค์การ

1.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการ
จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนางานองค์การ

1.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการ
จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนางานองค์การ

1.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ใน
การพัฒนางานองค์การ

1.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ใน
การพัฒนางานองค์การ

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

เพศ	\bar{x}	S.D	t	Sig
ชาย	3.54	0.83	2.181	.029*
หญิง	3.48	0.79		

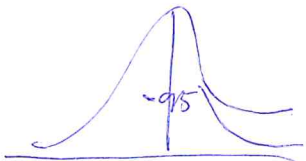
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

≤ 0.05

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง

นัยสำคัญทางสถิติ
0-1 , .00 , 0.5

critical area



1.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

อายุราชการ	\bar{x}	S.D	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	0.72	6.33	.00*
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.48	0.78		
ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	3.47	0.82		
ตั้งแต่ 16 - 20 ปี	3.48	0.80		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.48	0.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการ
จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งจะ
พิจารณาว่าอายุราชการในช่วงใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

อายุราชการ	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป -10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป -15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	0.003*	0.003*	0.001*	0.000*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	-	1.000	1.000	1.000
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	-	-	1.000	1.000
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	-	-	-	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผล
การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยใช้
การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
เกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ใน
การพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.47)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48)

1.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตำแหน่งประเภท	\bar{x}	S.D	F	Sig
1 บริหาร	3.75	0.79	3.245	.011*
2 อำนวยการ	3.61	0.79		
3 วิชาการ	3.48	0.83		
4 ทั่วไป	3.50	0.79		
5 ลูกจ้างประจำ	3.52	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าตำแหน่งประเภทใดที่ต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตำแหน่งประเภท	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
บริหาร	0.624	0.023*	0.048*	0.085
อำนวยการ	-	0.251	0.463	0.660
วิชาการ	-	-	0.963	0.847
ทั่วไป	-	-	-	0.994

หมายเหตุ

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่าตำแหน่งประเภทที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ตำแหน่งประเภทบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) กับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.48)
- ตำแหน่งประเภทบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) กับตำแหน่งประเภททั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.50)

1.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
ราชการบริหารส่วนกลาง	3.45	0.80	11.612	.000*
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	3.51	0.78		
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3.63	0.82		
สถาบันอุดมศึกษา	3.61	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การโดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าหน่วยงานที่สังกัดใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปองค์การ

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	สถาบันอุดมศึกษา
ราชการบริหารส่วนกลาง	0.507	0.000*	0.051
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	-	0.034*	0.560
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	-	-	0.997

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.63)
- ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.51) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ใส่สูตร Tukey ในโปรแกรม G view

Tamhane ในโปรแกรม G ใน SPSS

SPSS

alpha

Saf

alpha level alpha level

Tukey

Group vs Rating

alpha level

1.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.58	0.73	2.607	.005*
ตั้งแต่ 10,001 - 15,000 บาท	3.60	0.72		
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	3.51	0.77		
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	3.42	0.85		
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	3.47	0.86		
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	3.43	0.89		
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	3.51	0.80		
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	3.51	0.86		
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	3.50	0.78		
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	3.61	0.80		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่ได้รับแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กลุ่มใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	10,000- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	40,001- 45,000 บาท	45,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	1.00	1.00	.862	1.00	.975	1.00	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	-	.533	.003*	.350	.135	.951	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	-	-	1.00	.998	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	-	-	-	1.00	1.00	.999	1.00	1.00	.719
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	-	-	-	-	1.00	1.00	1.00	1.00	.996
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	-	-	-	-	-	1.00	1.00	1.00	.901
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	-	-	-	-	-	-	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	1.00	1.00
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.60) กับอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.42)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย ดังนี้

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

เพศ	\bar{x}	S.D	t	Sig
ชาย	4.02	.97	-2.204	.028*
หญิง	4.08	.91		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

2.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2555

อายุราชการ	\bar{x}	S.D	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	4.30	.77	21.591	.000*
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.12	.88		
ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	4.09	.93		
ตั้งแต่ 16 - 20 ปี	4.01	.96		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.97	.97		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าอายุราชการในช่วงใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อายุราชการ	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป -10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	.001*	.000*	.000*	.000*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	-	1.00	.200	.002*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	-	-	.668	.061
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	-	-	-	.988

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.01)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.97)
- อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.97)

2.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตำแหน่งประเภท	\bar{x}	S.D	F	Sig
บริหาร	4.03	.88	.263	.902
อำนวยการ	4.06	.94		
วิชาการ	4.06	.96		
ทั่วไป	4.06	.91		
ลูกจ้างประจำ	4.03	.87		

จากตารางที่ 36 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า ตำแหน่งประเภทแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน

2.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
ราชการบริหารส่วนกลาง	4.02	.93	4.342	.002*
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	4.14	.87		
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	4.12	.97		
สถาบันอุดมศึกษา	4.12	.85		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	สถาบันอุดมศึกษา
ราชการบริหารส่วนกลาง	.019*	.019*	.602
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	-	1.00	1.00
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	-	-	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.02) กับราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.14)
- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.02) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.12)

2.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.20	.74	9.472	.000*
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	4.29	.77		
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	4.14	.88		
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	4.04	.92		
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	3.99	1.06		
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	3.87	1.05		
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	3.95	.95		
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	3.86	1.10		
ตั้งแต่ 5,0001 - 50,000 บาท	3.96	.94		
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	3.82	1.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 39 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยการเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าอัตราเงินเดือนใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรร
เงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อัตราเงินเดือน	10,000- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	40,001- 45,000 บาท	45,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	1.00	1.00	.904	.562	.021*	.235	.743	.943	.118
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	-	.007*	.000*	.000*	.000*	.000*	.123	.152	.001*
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	-	-	.863	.436	.003*	.097	.902	.994	.151
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	-	-	-	1.00	.563	1.00	1.00	1.00	.885
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	-	-	-	-	.998	1.00	1.00	1.00	.999
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	-	-	-	-	-	1.00	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	-	-	-	-	-	-	1.00	1.00	1.00
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	1.00	1.00
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยเป็นการเปรียบเทียบ
ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อัตราเงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
จัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.20) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท
(ค่าเฉลี่ย 3.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-
20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-
25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.04)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-
30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.99)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-
35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001-
40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000
บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.82)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-
35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87)

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย ดังนี้

3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2555

3.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรร
สิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับ
ความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจ
ต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

เพศ	\bar{x}	S.D	t	Sig
ชาย	3.08	1.00	.587	.545
หญิง	3.06	0.91		

จากตารางที่ 41 เปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ใกล้เคียงกัน

3.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2555

อายุราชการ	\bar{x}	S.D	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	0.85	20.496	.000*
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.12	0.95		
ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	3.04	0.94		
ตั้งแต่ 16 - 20 ปี	2.98	0.95		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.00	0.95		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 42 เปรียบเทียบอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ อายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าอายุราชการในช่วงใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อายุราชการ	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	.001*	.000*	.000*	.000*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	-	.662	.057	.036*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	-	-	.767	.837
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	-	-	-	.995

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอายุราชการกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า อายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.00)
- อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.00)

3.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตำแหน่งประเภท	\bar{x}	S.D	F	Sig
บริหาร	3.13	.88	6.659	.000*
อำนวยการ	3.14	.96		
วิชาการ	3.01	.94		
ทั่วไป	3.15	.95		
ลูกจ้างประจำ	3.15	.93		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 44 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า ตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ ตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าตำแหน่งประเภทใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตำแหน่งประเภท	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
บริหาร	1.00	.811	1.00	1.00
อำนวยการ	-	.350	1.00	1.00
วิชาการ	-	-	.000*	.004*
ทั่วไป	-	-	-	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งประเภทกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า ตำแหน่งประเภทที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับตำแหน่งประเภททั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.15)
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับตำแหน่งประเภทยูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

3.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
ราชการบริหารส่วนกลาง	3.01	.93	11.914	.000*
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	3.09	.90		
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3.22	.98		
สถาบันอุดมศึกษา	3.17	.90		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 46 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ไตที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	สถาบันอุดมศึกษา
ราชการบริหารส่วนกลาง	.421	.000*	.093
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค		.064	.929
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค			1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.22)

3.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	\bar{x}	S.D	F	Sig
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.21	0.87	10.369	.000*
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	3.27	0.85		
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	3.12	0.92		
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	3.00	0.94		
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	2.95	1.00		
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	2.87	0.97		
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	2.92	0.91		
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	2.88	0.91		
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	2.78	0.81		
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	2.85	0.97		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 48 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ F-test พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน ซึ่งจะพิจารณาว่าอัตราเงินเดือนใดที่แตกต่างกันโดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือนกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	10,000- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001- 40,000 บาท	40,001- 45,000 บาท	45,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	1.00	.993	.466	.176	.028*	.105	.356	.050*	.121
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	-	.019*	.000*	.000*	.000*	.000*	.025*	.000*	.001*
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	-	-	.305	.037*	.001*	.019*	.529	.056	.136
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	-	-	-	.995	.571	.948	.989	.600	.882
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	-	-	-	-	.980	1.00	1.00	.899	.995
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	-	-	-	-	-	1.00	1.00	.999	1.00
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	-	-	-	-	-	-	1.00	.972	1.00
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	1.00	1.00
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555
กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
รายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการ
จัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.21) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.21) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
45,001- 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.78)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
15,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
20,001-25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.00)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
35,001- 40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.92)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่
40,001- 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.88)

- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 45,001- 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.78)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 2.85)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001- 40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.92)

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 มีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 มีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

เพศ	ควรมี	ไม่ควรมี	χ^2	Sig
ชาย	88.00	12.00	2.277	1.31
หญิง	89.40	10.60		
รวม	88.90	11.10		

จากตารางที่ 50 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ chi - square (χ^2) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันนั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน

4.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

อายุราชการ	ควรมี	ไม่ควรมี	χ^2	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	96.10	3.90	79.388	.000*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	90.20	9.80		
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี	90.80	9.20		
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี	89.30	10.70		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	85.40	14.60		
รวม	89.00	11.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 51 เปรียบเทียบอายุราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ chi - square (χ^2) พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตำแหน่งประเภท	ควรมี	ไม่ควรมี	χ^2	Sig
บริหาร	84.80	15.20	41.402	.000*
อำนวยการ	89.80	10.20		
วิชาการ	86.90	13.10		
ทั่วไป	90.40	9.60		
ลูกจ้างประจำ	94.60	5.40		
รวม	88.90	11.10		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 52 เปรียบเทียบตำแหน่งประเภทกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ chi square (χ^2) พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั่นคือ ตำแหน่งที่ต่างกันอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	ควรมี	ไม่ควรมี	χ^2	Sig
ราชการบริหารส่วนกลาง	88.80	11.20	5.276	.260
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	90.70	9.30		
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	87.90	12.10		
สถาบันอุดมศึกษา	90.90	9.10		
รวม	88.90	11.10		

จากตารางที่ 53 เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ chi - square (χ^2) พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

4.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555	มี ความเห็น	ไม่มี ความเห็น	χ^2	Sig
น้อยกว่า 10,000 บาท	96.40	3.60	1.529	.000*
ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท	96.00	4.00		
ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	92.30	7.70		
ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	89.50	10.50		
ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	83.60	16.40		
ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	81.60	18.40		
ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	80.70	19.30		
ตั้งแต่ 40,001 - 45,000 บาท	76.50	23.50		
ตั้งแต่ 45,001 - 50,000 บาท	74.40	25.60		
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	76.70	23.30		
รวม	88.80	11.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 54 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ chi square (χ^2) พบว่า อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันที่อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวแปร	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ใน การพัฒนาองค์การ	.229*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 55 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมี ความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยสถิติทดสอบ Eta (เนื่องจากตัวแปรเป็นเชิงกลุ่มกับเชิงปริมาณ) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนา องค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .229$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ความสอดคล้อง เกณฑ์และค่าของ NV \rightarrow หักข้อผิดพลาด

นทก. 3.05 80

นทข. 3.10 89

ความสอดคล้อง

พหุคูณ / ส่วน ความ สุ่ม

1
 สหภาพ สห 1 นท.
 →
 ความ สห สห นท.

สมมติฐานที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวแปร	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	.407*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยสถิติทดสอบ Eta (เนื่องจากตัวแปรเป็นเชิงกลุ่มกับเชิงปริมาณ) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .407$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวแปร	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	.231*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยสถิติทดสอบ Eta (เนื่องจากตัวแปรเป็นเชิงกลุ่มกับเชิงปริมาณ) พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .231$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ คิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรมี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวแปร	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนา องค์กร	.517*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการ ปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 59 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการ จัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวแปร	ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนา องค์การ	.548*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การกับ ความพึงพอใจต่อความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) พบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 60 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวแปร	ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	.408*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สมมติฐานที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวแปร	ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัล	.018*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยสถิติทดสอบ Eta (เนื่องจากตัวแปรเป็นเชิงกลุ่มกับเชิงปริมาณ) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .018$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล 2) สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล และ 3) สำรวจความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2555 จำนวน 1,413,202 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) ได้จำนวน 5,395 คน โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 6,500 ชุด หรือเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 5,363 ตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 99.40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ สรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตัวอย่าง จำนวน 5,363 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.34 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 44.55 เป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 56.65 รองลงมาเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ 23.57 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 73.54 รองลงมาคือ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 22.27 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนเฉลี่ยจากหน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 เท่ากับ 23,296 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในช่วง 10,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 45.10

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์กร

ภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้นเห็นด้วยในระดับมากกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.20) ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุดคือ ประเด็นการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.20) รองลงมา คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 3.55 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.00) โดยมีข้อเสนอแนะว่าทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ นำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง ร้อยละ 21.96 รองลงมาคือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ไม่ควรมุ่งเน้นในเรื่องของงานเอกสารมากเกินไป หรือทำเพียงเพื่อให้ผ่านการประเมินเท่านั้น ร้อยละ 20.47 ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน ร้อยละ 15.73 เป็นต้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้นเห็นด้วยในระดับมากกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ค่าเฉลี่ย 4.06 หรือคิดเป็น ร้อยละ 81.20) ประเด็นที่เห็นด้วยสูงสุด คือ ประเด็นการจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.13 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.60) รองลงมาคือ ประเด็นการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.03 หรือคิดเป็นร้อยละ 80.60) โดยมีข้อเสนอแนะว่าการจัดสรรเงินรางวัลควรมีหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ร้อยละ 17.01 รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 14.76 และควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ใช่โอนเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร ร้อยละ 12.85 เป็นต้น

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร.

ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40) ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.21 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.20) รองลงมาคือ ประเด็นการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.01 หรือคิดเป็นร้อยละ 60.20) โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น ร้อยละ 20.38 รองลงมา คือ ควรมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลโดยเฉพาะ ไม่ควรนำเงินเหลือจ่ายมาจัดสรร และควรเพิ่มเงินรางวัลให้มากขึ้น ร้อยละ 15.17 และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 12.09 เป็นต้น

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน

ภาพรวมความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน พบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60) ประเด็นที่พึงพอใจสูงสุด คือ ประเด็นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.24 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.80) รองลงมาคือ ประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.19 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.80) โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้มากขึ้น ร้อยละ 24.24 รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ร้อยละ 17.42 และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริงตามภาระงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ 11.36 เป็นต้น

ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 76.75 โดยเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ร้อยละ 87.54 เห็นว่าไม่ควรมี ร้อยละ 10.93 หากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตามร้อยละของเงินเดือนมากที่สุด ร้อยละ 31.97 รองลงมาคือจัดสรรตามผลการประเมิน ร้อยละ 30.32 และจัดสรรด้วยการเหมาจ่าย ร้อยละ 11.81 เป็นต้น ทั้งนี้ควรมีการแยกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติ ร้อยละ 59.13 และเห็นว่าไม่ควรแยกจ่าย ร้อยละ 38.97

สิ่งจูงใจอื่นที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทน ร้อยละ 28.61 รองลงมาคือ การได้เลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 21.17 การอบรม/การศึกษาดูงานต่างประเทศ/ในประเทศ ร้อยละ 16.85 สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทัศนศึกษา เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ร้อยละ 16.59 และการได้รับการยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ ร้อยละ 14.77 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ เห็นว่าควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น ร้อยละ 25.48 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ร้อยละ 12.95 และควรสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนขั้น ร้อยละ 8.70 เป็นต้น

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง

1.2 อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่าอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.47)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48)

1.3 ตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า ตำแหน่งประเภทที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ตำแหน่งประเภทบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) กับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.48)
- ตำแหน่งประเภทบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) กับตำแหน่งประเภททั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.50)

1.4 หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.63)
- ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.51) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.63)

1.5 อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่ได้รับแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.60) กับอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.42)

2. สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันโดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

2.2 อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง

รายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.01)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.97)
- อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.97)

2.3 ตำแหน่งประเภทแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน

2.4 หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.02) กับราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.14)
- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.02) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.12)

2.5 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า อัตราเงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.20) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.04)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.99)

- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001-40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.82)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87)

3. สมมติฐานที่ 3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกัน

3.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ใกล้เคียงกัน

3.2 อายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า อายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป - 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป - 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98)
- อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.00)
- อายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.00)

3.3 ตำแหน่งประเภทที่ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า ตำแหน่งประเภทที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับตำแหน่งประเภททั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.15)
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับตำแหน่งประเภทลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

3.4 หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tamhane พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 3.22)

3.5 อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey พบว่า อัตราเงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.21) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.21) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 45,001- 50,000 บาท(ค่าเฉลี่ย 2.78)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.00)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001- 40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.92)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 40,001- 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.88)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 45,001- 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.78)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 2.85)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.95)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.87)
- อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) กับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001- 40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.92)

4. สมมติฐานที่ 4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

4.2 อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

4.3 ตำแหน่งประเภทที่ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

4.4 หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

4.5 อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

5. สมมติฐานที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .229$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

6. สมมติฐานที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .407$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

7. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

7.1 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($\text{Eta} = .231$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

8. สมมติฐานที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

8.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

9. สมมติฐานที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

9.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์การมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

10. สมมติฐานที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

10.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

11. สมมติฐานที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกจ่ายเงินรางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

11.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .018$) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล รวมถึงการศึกษาความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล พบผลการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

ภาพรวมเห็นด้วยกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.20) โดยเห็นว่า การจัดทำคำรับรองฯ ช่วยให้หน่วยงานมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และช่วยผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ดังที่ เรวัตี ตันตยานนท์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานของการปรับค่าตอบแทนในอนาคตตามผลงานที่เกิดขึ้น

และช่วยให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และเป็นไปตามที่ Lawer (2000); Milkovich และ Newman (2005) ได้อธิบายว่าองค์กรควรมีเป้าหมายหรือเกณฑ์ชี้วัดระดับของผลการดำเนินงานที่องค์กรสามารถปฏิบัติได้ทั้งในระยะกลางและระยะยาวเพื่อจะให้องค์กรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีเพศ อายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีหน้าที่และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันนั้นมีความเห็นด้วยกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ภาพรวมเห็นด้วยกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.20) โดยเห็นว่า การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และเห็นว่า การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ภาครัฐควรจะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงาน สอดคล้องกับ Lawer (2000); Milkovich และ Newman (2005) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสรรค่าตอบแทนต้องเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน โดยองค์กรจะต้องมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีเพศ อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงาน ปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ และมีเงินเดือนที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลที่ต่างกัน ทั้งนี้ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันมีความเห็นด้วยที่ไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าการที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำในหน่วยงานที่ต่างกัน รวมถึงได้รับอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ต่างกันนั้น จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลที่ต่างกัน

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.40) โดยเห็นว่าวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเป็นเหมาะสมและเป็นธรรม และมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม

ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.60) โดยเห็นว่าคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นและหลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุราชการ ตำแหน่งประเภท หน่วยงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามที่ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงาน เงินเดือน เป็นปัจจัยที่สามารถบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้ และดังที่ Gilmer (1967) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยความมั่นคงความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ ค่าจ้างค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เป็นต้น

ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ภาพรวมเห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ (ร้อยละ 76.75) และเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ร้อยละ 87.54 หากมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ควรจัดสรรตามร้อยละของเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือ จัดสรรตามผลการประเมิน และจัดสรรด้วยการเหมาจ่าย ทั้งนี้ควรมีการแยกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติ ร้อยละ 59.13 สอดคล้องกับ Barnard (1998) ที่ได้อธิบายไว้ว่าเงินหรือสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุเมื่อให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่มีอายุราชการ ตำแหน่งประเภท และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวไว้ว่าเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูงที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล หากไม่เป็นไปตามที่บุคคลเห็นว่าเหมาะสมอาจทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจหรือไม่ชอบในงานนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้เพศและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .229$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เห็นด้วยกับการจัดทำคำรับรองฯ จะมีความต้องการให้มีสิ่งจูงใจโดยเห็นว่าสิ่งจูงใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Gilmer (1967), Barnard (1998), Dersal (1968) และ สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ที่ได้อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่าสิ่งจูงใจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจนี้ยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ประสบความสำเร็จ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .407$) และความคิดเห็น

เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .018$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เห็นด้วยกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีจะมีความต้องการให้มีสิ่งจูงใจโดยเห็นว่าสิ่งจูงใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐวลัย จิรันดร (2553) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการจัดสรรเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเพื่อตอบแทนผลงานที่ดีเป็นสิ่งที่ควรทำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยาณี คุณมี (2550) ที่ศึกษาเรื่องการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด พบผลการศึกษาที่สำคัญ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นด้วยว่าเงินรางวัลมีส่วนช่วยเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองฯ และการประเมินผลฯ ไปใช้ในการพัฒนาองค์การกับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ($Eta = .231$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจจะเห็นด้วยกับการให้มีสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ที่ได้กล่าวว่าหากหน่วยงานมีการจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรมีการผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้จะเป็นการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง นอกจากนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยาณี คุณมี (2550) ที่ศึกษาเรื่องการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ มุมมองของบุคลากรต่อนโยบายในการจัดสรรเงินรางวัลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเลิศ สิริภักทรวณิช (2541) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า หน่วยงานราชการควรมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มให้กับบุคลากร อาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น และควรปรับปรุงค่าตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 กับความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เห็นด้วยกับการให้มีการจัดสรรเงินรางวัลจะมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ดังที่ Mandy และ Noe (2005) ได้อธิบายไว้ว่าการให้ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน หรือโบนัส ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยาณี คุณมี (2550) ที่ศึกษาเรื่องการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ที่พบว่า บุคลากรที่มีมุมมองความคิดเห็นต่อการประเมินหน่วยงานและการจัดสรรเงินรางวัลนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากร

จากการสรุปผลการวิจัยโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของสวนดุสิตโพล (2555) เรื่องความพึงพอใจที่มีต่อ

การจัดสรรสิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การเพิ่มขึ้น (ปี 2553 = ค่าเฉลี่ย 3.37, ปี 2554 = ค่าเฉลี่ย 3.41, ปี 2555 = 3.51) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลเพิ่มขึ้น (ปี 2553 = ค่าเฉลี่ย 3.95, ปี 2554 = ค่าเฉลี่ย 3.99, ปี 2555 = 4.06) และความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร. เพิ่มขึ้น (ปี 2553 = ค่าเฉลี่ย 2.68, ปี 2554 = ค่าเฉลี่ย 2.89, ปี 2555 = 3.07) ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 สรุปผลโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ตั้งแต่ ปี 2553 – 2555

ความคิดเห็นและความพึงพอใจ	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการพัฒนาองค์การ	3.37	3.41	3.51
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล	3.95	3.99	4.06
ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร.	2.68	2.89	3.07

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็น และความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล รวมถึงการศึกษาความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัล คณะผู้ดำเนินงานมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้นเห็นด้วยกับการนำผลการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ โดยเห็นว่าการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล จากผลการศึกษาดังกล่าว หน่วยงานต่าง ๆ จึงควรมีการนำผลของการจัดทำคำรับรองไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาพรวมข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับต้นเห็นด้วยกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยเห็นว่า การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทเพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี จากผลการศึกษาดังกล่าว หน่วยงานต่าง ๆ จึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากร โดยในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างแท้จริง

3. จากผลการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมพึงพอใจหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง รวมถึงจัดให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ทั้งในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัล โดยอาจมีจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ เว็บบอร์ด โซเชียลมีเดีย การจัดฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น

4. เมื่อพิจารณาผลการศึกษาความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. จำแนกรายกลุ่ม มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

4.1 กลุ่มข้าราชการระดับสูง ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้เหมาะสมกับภาระงานให้มากยิ่งขึ้น

4.2 กลุ่มข้าราชการระดับกลาง ควรเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล รวมถึงควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติไว้

4.3 กลุ่มข้าราชการระดับต้น ควรสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้มากยิ่งขึ้น

5. ภาพรวมเห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น ภาครัฐจึงควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีอย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดสรรสิ่งจูงใจอื่นนอกเหนือจากการจัดสรรเงินรางวัล เช่น การเพิ่มเงินเดือน การอบรม การศึกษาดูงาน การยกย่องประกาศเกียรติคุณ การให้สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. การศึกษารูปแบบสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของของผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัลยาณี คุณมี. (2550). รายงานผลการศึกษากิจการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการสถาบันอุดมศึกษาและจังหวัด. เอกสารวิจัยเสนอต่อการติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ. (ม.ป.ป.). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=2559.0> [2555, ตุลาคม 22].
- การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. (ม.ป.ป.). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=259 [2555, ตุลาคม 18].
- กิติมา ปรีดีโลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- คณิต ดวงหัตถ์. (2537). สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันจนาร พรหมแก้ว. (2552). ความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระจิตต์ บุญนาค. (2546). การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=259 [2555, ตุลาคม 22].
- จิราพร ช้อนสวัสดิ์ (2548). การบริหารรางวัล (Rewards Management) เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร. วารสารการบริหารคน. 26(2): 33-37.
- ณัฐพล ชันธไชย. (2526). การสร้างมาตรฐานวัดกำลังขวัญ. บทความเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- दनัย งามมานะ. (2531). จิตวิทยาการเรียนการสอน. สกลนคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสกลนคร.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2532). ทฤษฎีการจูงใจ = Theory of persuasion. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของประเทศไทย. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- นัฐวัลย์ จิรันดร. (2553). ผลกระทบของการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน: กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาคีรัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเลิศ สิริภัทรวงษ์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิทักษ์ ตรุษหิม. (2538). ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มัลลิกา จุลธรรมมาสน์. (2544). ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). ความพึงพอใจในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- เรวัต ต้นตายนนท์. (2546). บริหารธุรกิจอย่างไรให้ยั่งยืน. กรุงเทพฯธุรกิจ. (8 ธ.ค. 2546) Biz & Money 8.
- วิชัย เหลืองธรรมชาติ. (2531). ความพึงพอใจและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชาชนในหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). แนวคิดด้านความพึงพอใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนั่น เกชาขารี. (2555). กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=17843§ion=9> [2556, มกราคม 15].
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวนดุสิตโพล. (2554). ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สวนดุสิตโพล.
- สอ้าน โปรยบำรุง. (2547). การบริหารงานขาย. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2555). คู่มือระบบค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สุเทพ พานิชพันธ์. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). *จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เสงี่ยม บำรุงพงษ์. (2554). *การให้รางวัลพนักงาน [ออนไลน์]*. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/blog/sangiem2505/270150> [2554, ธันวาคม 25].
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ภาษาอังกฤษ

- Applewhite, C.I. (1997). *Organizational behavior*. New York: Prentice-Hall.
- Barnard, C. I. (1998). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Dersal, R.V.W. (1968). *The successful supervisor in government and business*. New York: Harper.
- Dessler, G. (2005a). *A framework for human resource management*. 4th ed. New York: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2005b). *Human resource management*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Gilmer, V. H. B. (1967). *Industrial psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Gomez – Mejia, L. R., Balkin D. B. and Cardy R. (2004). *Management Human Resources*. 4th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education*. 3rd ed. New York: McGraw - Hill.
- Frederick H, Bernard M, Barbara B. S. (1959). *The Motivation to work*. 2nd ed. New York: John Willey and Son.
- Hornby, A. F. (2000). *Advance learner's dictionary*. 6th ed. London: Oxford University Press/ Jossey-Bass.
- Lawler, E. E. (2000). *Rewarding Excellence: Pay Strategies for the new economy*. John Wiley & Sons.
- Martocchio, J.J. (2006). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. 4th ed. Upper Saddle River, N.J. : Pearson Education.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (1999). *Human resource management: Essential perspectives*. Ohio: South-Western College.
- Mikovich, G. T. and Newman, J. M. (2005). *Compensation*. 8th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. and Premeaux, S.R. (1999). *Human resource management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Morse, N.C. (1953). *Satisfactions in the white-collar Job*. New York: Arnopress.
- Quirk, R. (1987). *Longman dictionary of contemporary English*. 2nd ed. London: Richard Clay.
- Schermerhorn, J. (1984). *Management for productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- Strauss, G. & Sayless, R.L. (1960). *Personal: The human problem of management*. New York: Prentice-hall.
- Vroom, V. H. (1990). *Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal*. Boston: Harvard Business School Press.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavioral science*. New York: Van Norstrand.

ภาคผนวก
รายชื่อส่วนราชการ / จังหวัด / สถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อส่วนราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทกระทรวง	กระทรวง	ส่วนราชการ	
ด้านเศรษฐกิจ	กระทรวงการคลัง	กรมบัญชีกลาง	
		กรมสรรพากร	
		กรมศุลกากร	
	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	
		สำนักงานมาตรฐานและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	
		กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	
	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
		สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
		สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	
	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
			สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
			กรมการศาสนา
			กรมศิลปากร
ด้านสังคม	กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
		กรมการจัดหางาน	
		สำนักงานประกันสังคม	
	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	
		สำนักงาน ก.พ.	
		สำนักงานงบประมาณ	
	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	
กรมโยธาธิการและผังเมือง			
กรมการปกครอง			
ด้านความมั่นคง	กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน	
		ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี	
		กระทรวงการต่างประเทศ	
	กรมการปกครอง		

รายชื่อจังหวัดและหน่วยงานในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่	กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ส่วนราชการ
1	ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด • สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด • สำนักงานประกันสังคมจังหวัด • สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด • สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด
2	ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท	
3	ภาคกลางตอนกลาง	นครนายก	
4	ภาคกลางตอนล่าง 1	ราชบุรี	
5	ภาคกลางตอนล่าง 2	สมุทรสาคร	
6	ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร	
7	ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ภูเก็ต	
8	ภาคใต้ชายแดน	ยะลา	
9	ภาคตะวันออก	จันทบุรี	
10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	หนองคาย	
11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	มุกดาหาร	
12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ร้อยเอ็ด	
13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	ศรีสะเกษ	
14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2	ชัยภูมิ	
15	ภาคเหนือตอนบน 1	ลำปาง	
16	ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน	
17	ภาคเหนือตอนล่าง 1	พิษณุโลก	
18	ภาคเหนือตอนล่าง 2	นครสวรรค์	

รายชื่อสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ



แบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี
3. ตำแหน่งประเภท

<input type="checkbox"/> บริหาร	<input type="checkbox"/> อำนวยการ	<input type="checkbox"/> วิชาการ	<input type="checkbox"/> ทวิ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> ระดับต้น	<input type="checkbox"/> ระดับต้น	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน	
<input type="checkbox"/> ระดับสูง	<input type="checkbox"/> ระดับสูง	<input type="checkbox"/> ชำนาญการ	<input type="checkbox"/> ชำนาญงาน	
		<input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ	<input type="checkbox"/> อาวุโส	
		<input type="checkbox"/> เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> ทักษะพิเศษ	
		<input type="checkbox"/> ทรงคุณวุฒิ		

4. หน่วยงานที่สังกัด ณ วันที่ 1 กันยายน 2555

<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนกลาง กรม.....	<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ส่วนราชการ..... กรม..... จังหวัด.....
<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการ..... กรม..... จังหวัด.....	<input type="checkbox"/> สถาบันอุดมศึกษา..... <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ เช่น กรณียืมตัวไปปฏิบัติราชการ)

5. อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555บาท

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำผลของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาองค์การ

ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อประสิทธิผล					
2. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยยึดโยงกับเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีส่วนช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน					
4. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้สะดวกรวดเร็วขึ้นและตอบสนองความพึงพอใจประชาชน					
5. ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองของส่วนราชการสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร					
6. บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้นหลังจากที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้ได้ผลตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ภาครัฐควรที่จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ตามผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี					
2. การจัดสรรเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ					
3. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลควรเป็นหลักเกณฑ์ที่จ่ายตามผลงานสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมที่ทำงานทุ่มเทในการสร้างผลงานให้องค์กร ในการผลักดันให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจ 2 = ไม่พึงพอใจ 1 = ไม่พึงพอใจมากที่สุด)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรเงินรางวัลของ ก.พ.ร.					
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
2. จำนวนเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับการจัดสรรเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ					

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
3. การสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความเหมาะสม					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ <u>หน่วยงาน</u>					
1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
2. คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่หน่วยงานแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางสำหรับการจัดสรรเงินรางวัลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
3. การสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ส่วนที่ 5 ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1. เงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

- ใช่
- ไม่ใช่

2. เงินรางวัลควรมีต่อไปหรือไม่

- ควรมี
- ไม่ควรมี (ข้ามไปตอบข้อ 5)

3. หากเห็นว่าควรมีเงินรางวัล อัตราการจ่ายควรจ่ายตาม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ร้อยละของเงินเดือน
- ประเภทตำแหน่ง (บริหาร อำนวยการ วิชาการ ทั่วไป และลูกจ้างประจำ)
- ทหารเกณฑ์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. หากเห็นว่าควรมีเงินรางวัล ควรแยกจ่ายสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติหรือไม่

- ควร
- ไม่ควร

5. สิ่งจูงใจอื่นที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ
- เลื่อนตำแหน่ง
- เพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทน
- สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทักษะศึกษา เงินกู้ดอกเบี่ยต่ำ
- การอบรม/การศึกษาดูงานต่างประเทศ/ในประเทศ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร.
สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 295 ถ.ราชสีมา ดุสิต กทม.10300 Email : dusitpoll@yahoo.com
โทร. 0-2244-5490 Fax :02-243-3089

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
(ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค)

แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ชุดที่สมบูรณ์	74	92.50
ชุดที่คัดออก	6	7.50
รวม	80	100.00

ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha)	ค่าความเชื่อมั่นตามรายการมาตรฐาน (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items)	จำนวนข้อคำถาม
.948	.949	15

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยเมื่อตัดข้อ คำถามนี้ (Scale Mean if Item Deleted)	ค่าความแปรปรวน เมื่อตัดข้อคำถามนี้ (Scale Variance if Item Deleted)	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (Corrected Item-Total Correlation)	ค่าความสัมพันธ์ (Squared Multiple Correlation)	ค่าความเชื่อมั่นแบบ คอนบราคเมื่อตัดข้อ คำถามนี้ (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
ส่วนที่ 2					
ข้อ 1	48.5676	89.262	.821	.852	.942
ข้อ 2	48.5676	90.797	.801	.856	.943
ข้อ 3	48.5405	90.581	.799	.866	.943
ข้อ 4	48.4459	91.045	.809	.870	.942
ข้อ 5	48.4595	89.731	.811	.851	.942
ข้อ 6	48.6622	91.788	.685	.693	.945
ส่วนที่ 3					
ข้อ 1	47.9459	91.312	.635	.771	.947
ข้อ 2	47.8243	93.024	.590	.773	.947
ข้อ 3	47.8784	92.738	.609	.683	.947
ส่วนที่ 4					
ข้อ 1	48.8649	92.146	.706	.775	.945
ข้อ 2	49.1486	91.909	.686	.791	.945
ข้อ 3	49.1351	91.406	.683	.800	.945
ส่วนที่ 5					
ข้อ 1	48.8514	90.594	.786	.884	.943
ข้อ 2	48.8514	92.923	.666	.763	.946
ข้อ 3	49.0135	90.808	.751	.851	.944

คณะกรรมการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

ผู้รับผิดชอบ “สวนดุสิตโพล” มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คณะกรรมการ

1. รศ.ดร.สุขุม	เฉลยทรัพย์	ประธานที่ปรึกษา
2. รศ.ดร.ธำรง	อุดมไพจิตรกุล	ที่ปรึกษา
3. ดร.หทัยกาญจน์	ชูตระกูล	อาจารย์ และนักสถิติ
4. นางสาวรินดา	เสวตสมบูรณ์	นักวิจัย
5. นางสาวนงค์ลักษณ์	โชติวิทยานินทร์	นักวิจัย
6. นางสาวภัฏษ์ชนิศา	ชัยสุขสุวรรณ	นักวิจัย
7. นางสาวมุกิตา	สร้อยเพชร	นักวิจัย /ประสานงานโครงการ
8. นางสาวพรพรรณ	บัวทอง	นักวิจัย /ประสานงานโครงการ
9. นางสาวชนันภรณ์	โตประยูร	หัวหน้าฝ่ายภาคสนาม
10. นางศิริพร	ศรีเสวต	ประมวลผล
11. นางผ่องพรรณ	จาดก้อน	ประมวลผล
12. นายกิตติพงษ์	อิมประคองศิลป์	ประมวลผล
13. นางสาวมฤติณทร์	แตงน้อย	ประมวลผล
14. นางสาวสุภาวดี	บาลี	ประมวลผล
15. นางสาวชिरาภรณ์	สุม์เข็มทอง	ประมวลผล
16. นางสาวสายสมร	เมืองมูล	ประมวลผล
17. นายนิพนธ์	ทักษิณ	ประมวลผล
18. นายทรงพล	กิจเสถียรพงษ์	ประมวลผล
19. นายธนกร	สายบัวทอง	เจ้าหน้าที่ควบคุมภาคสนาม
20. นางวณิ	กิมเรือง	เจ้าหน้าที่ควบคุมภาคสนาม

สถานที่ติดต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 295 ถ.นครราชสีมา ดุสิต กรุงเทพมหานคร

โทร.0-2244-5490, 5483, 5491

โทรสาร.0-2243-3089 หรือ 0-2668-9342

E-mail: dusitpoll@yahoo.com

ผู้จัดทำ/ประสานงานโครงการ

นางสาวมุกิตา	สร้อยเพชร	โทร 02 2445490 มือถือ 081 9101318
นางสาวพรพรรณ	บัวทอง	โทร 02 2445483 มือถือ 085 3995803