

การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวรัตนา ดุลยประพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.31422

ร 375 ก

ร. 3

การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวรัตนา ดุลยประพันธ์

21 ก.ย. 2547



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2547

h 25448

รัตนา ดุลยประพันธ์.(2547). การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) . สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รศ .ดร.พุทธกาล รัชธร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต และเพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ข้าราชการประจำสำนักงานป.ป.ช. จาก 16 หน่วยงาน จำนวน 245 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงาน C4 – C6 และมีเงินเดือนต่อเดือนประมาณ 16,348 บาท
2. การรับรู้ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4. พฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านต่อไปนี้คือ ด้านการเปลี่ยน

หน่วยงาน และด้านแปรรูปองค์กร พฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านต่อไปนี้เป็น ด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุ และด้านการเกษียณอายุก่อนเวลา

5. การรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุ และด้านแปรรูปองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการเปลี่ยนหน่วยงาน และด้านการเกษียณอายุก่อนเวลา

PERCEPTION AND SATISFACTION WITH WORKING PERFORMANCE OF
GOVERNMENT OFFICERS IN THE OFFICE OF NATIONAL CORRUPTION COMMISSION
(NCCC)

AN ABSTRACT
BY
MISS RATANA DULYAPRAPHAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2004

Ratana Dulyapraphan .(2004). *Perception and satisfaction with working performance of government officers in The Office of The National Corruption Commission (NCCC)*. Master Project, M.B.A.(Management).Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Buddhagarn Rutchatorn

The purpose of this research is to study perception and satisfactory of Civil Service Officer at NCCC, to study individual factor affecting satisfactory in working, to study relationship between work acknowledgement and satisfactory in working, to study relationship between satisfactory in working result of research in order to improve and find out the resolution to increase satisfactory level for Civil Service Officer at NCCC

Group sampling for this research is Civil Service Officer at NCCC totaling 245 persons from 16 unit work There are 2 stages of random group ; compose of Stratified random sampling and Convenience sampling. In order to get the amount of group sampling as needed, the tool used for collecting data is to search for percentage, average, standard deviation, Statistic for testing hypothesis is analyzed by t-test Independent, One way Analysis of Variance and Pearson product moment correlation coefficient. All analysis is processed by SPSS (Statistical Package for Social Science) for Window Version 11.

The result of research study was found that

1. Most of the NCCC officials are male. They are between 21- 30 years of age and are still single. Most of them have got bachelor degrees. Their ranks in the organization are between C4-C6, with average income of 16,348 baht per month.
2. The perception in their work is in medium level. Considering various aspects of their work, it is found that the accomplishment in their work and the relationship in their work unit are in high level. The working environment, the respect in their work, the work opportunity, as well as its security and welfare are in medium level.
3. The NCCC officials' total satisfaction in their work are in medium level.
4. Positive tendency is shown in high level in two potential work behaviors. One is changing work unit and the other is transforming the organization. However, their potential behavior is medium level in working until their retirement and early retirement.

5. The perception and the satisfaction in their work of the NCCC officials relate in the same direction.

6. The total satisfaction in their work performances relates in the same direction with two aspects of their potential work behaviors, which are, working until their retirement and organization transformation. Whereas, it relates in the opposite direction with their changing of work units and their early retirement

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



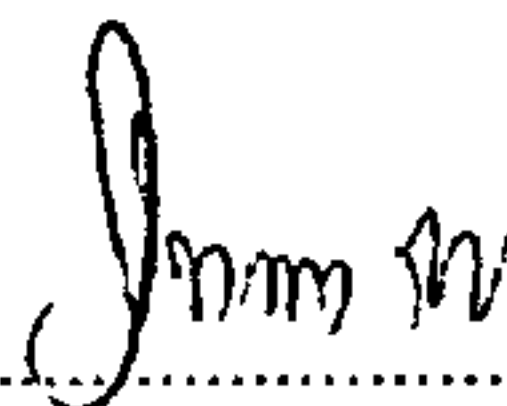
(รองศาสตราจารย์ ดร.พuthกาล รัชทร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



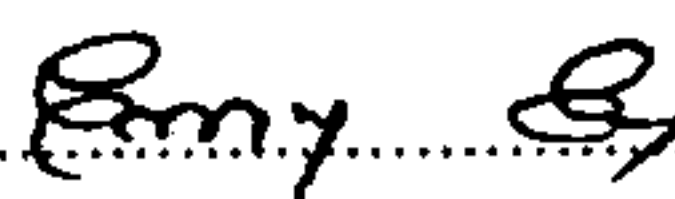
ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พuthกาล รัชทร)



กรรมการ

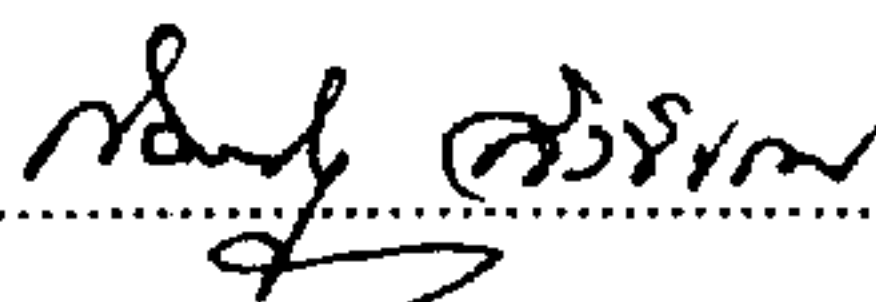
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รศ. ดร. พุทธการ รัชธร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ได้รับการแนะนำแก้ไขและเพิ่มเติมในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์จากรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกๆท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัยเพื่อประกอบการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์นี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุกๆท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจห่วงใย ให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้านมิอาจกล่าวได้หมดในที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านคุณแม่ภรณ์นิการ์ ดุลยประพันธ์ คุณพี่อุดมศักดิ์ ดุลยประพันธ์ และคุณน้องสุนนิช ดุลยประพันธ์ ที่คอยเป็นห่วงเป็นใย และเป็นกำลังใจสำคัญในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้ชีวิตและวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

รัตนา ดุลยประพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2. เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	12
ความหมายการรับรู้.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้.....	15
แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน.....	17
ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	25
ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ.....	27
ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน.....	28
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ.....	31
การพัฒนาโมเดลพฤติกรรม.....	32
สำนักงาน ป.ป.ช.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) งานวิจัยต่างประเทศ.....	37
งานวิจัยในประเทศ.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	67
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	81
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	81
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	84
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	96
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	109

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ.....	45
2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (หลังจากจัดกลุ่มใหม่).....	57
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านต่างๆ.....	59
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	60
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	61
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	62
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	63
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน.....	64
10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ.....	65
11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.....	66
12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พฤติกรรมในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.....	66
13	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ.....	67

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	68
15	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ.....	69
16	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
17	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	71-72
18	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเงินได้.....	73
19	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.....	74
20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต...	76
21	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สำนักงาน ป.ป.ช.....	78
22	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประจำสำนักงาน ป.ป.ช.....	79
23	สรุปผลตารางการทดสอบสมมติฐาน.....	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	
2 แสดงแบบจำลองทฤษฎีการรับรู้.....	13
3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้	16
4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ชเบิร์ก	21
5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	23
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการจงใจในงาน.....	27
7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับอายุ และระดับงาน.....	29
8 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานชั้นหนึ่ง.....	32
9 แสดงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ป.ป.ช.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของประเทศไทยมีมาแต่อดีต นับตั้งแต่สมัย สมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี สมัยกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงยุคปัจจุบัน โดยจุดเริ่มต้นของยุคปัจจุบัน ได้เริ่มจากการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคือ กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ.127 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการ พ.ศ. 2471 พระราชบัญญัติคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 พระราชกฤษฎีกาวิธีพิจารณาโทษข้าราชการและพนักงานเทศบาลผู้กระทำผิดหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ พ.ศ.2490พระราชบัญญัติเรื่องรางวัลทุกซ์ พ.ศ.2492

ต่อมาในปี พ.ศ.2494 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติราชการตามมติประชาชน(ก.ป.ช.)เพื่อรับเรื่องรางวัลทุกซ์และพัฒนาเป็นกรมตรวจราชการแผ่นดินในปี พ.ศ. 2496 แต่ได้ถูกยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2503และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับภาษีอากร(ก.ต.ภ.)ขึ้นตามพระราชบัญญัติตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร และรายได้อื่นของรัฐ พ.ศ. 2503

ภายหลังการปฏิวัติเมื่อวันที่ 17พฤศจิกายน 2514 ได้มีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดินใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนโดยรวมงานของ ก.ต.ภ. สำนักงานคณะกรรมการเรื่องรางวัลทุกซ์และงานของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี เข้าด้วยกันแล้วจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการตรวจและติดตามผลการปฏิบัติ ราชการ (ก.ต.ป.) ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 314 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 มีหน้าที่ตรวจและติดตามการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตยในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นผลให้สำนักงาน ก.ต.ป. ต้องถูกยุบเลิกไป

เมื่อนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐบาลได้มีเจตจำนงที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการให้หมดสิ้นไปหรืออย่างน้อยก็ให้บรรเทาเบาบางลง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความใน ข้อ 9(6)) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ แต่ไม่ทันได้เริ่มดำเนินการ นายสัญญาธรรมศักดิ์ได้ลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเสียก่อน หลังจากนั้นเมื่อได้รับ พระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งให้

เป็นนายกรัฐมนตรี อีกครั้งก็ได้ปรับปรุงคณะกรรมการ ป.ป.ป.ใหม่ และเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ วันที่ 2 กรกฎาคม 2517 หลังจากนั้นไม่นานก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการพ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2518 และตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515(ฉบับที่10) พ.ศ. 2518 จัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ป. สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีขึ้น

เมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมีการกำหนดองค์กระอริสระขึ้นรวม ๘ องค์กร หนึ่งในจำนวนนั้นได้มีองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เรียกว่าคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นหน่วยรุกรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น

ต่อมาในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 (ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พ.ย. 2542) เป็นผลให้สำนักงาน ป.ป.ป.ได้ถูกยุบเลิกไป และได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ป.ป.ช." ขึ้น

ระบบข้าราชการนั้นค่อนข้างมีลักษณะในตนเอง คือ เป็นหน่วยงานที่มีลำดับชั้นตอน มีความมั่นคง แต่ก็มีข้อเสียคือเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานค่อนข้างล่าช้า มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะต่างตอบแทน ขาดความโปร่งใส ทำให้ข้าราชการบางส่วนที่ทำงานด้วยความซื่อตรง เกิดความท้อแท้ใจส่งผลกระทบทำให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อจะได้หาสาเหตุและทำการแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อไปดังนั้นในการทำให้ข้าราชการดำเนินภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ข้าราชการต้องมีความพึงพอใจต่อสถาบันและสภาพแวดล้อมต่างๆในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจ สมิทท์ (Smith 1965 : 114-115) ได้กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานมากน้อยของพนักงานที่มีต่องาน โดยพิจารณาว่า งานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยแค่ไหน ทั้งในด้านสภาพร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เมื่อข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการที่มีคุณสมบัติต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลารับราชการ รายได้ และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงานป.ป.ช. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ นอกจากนี้หน่วยงานราชการอื่นและประชาชนยังสามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้

กับพนักงานในหน่วยงานของตนเองซึ่งในการปฏิบัติงานของหน่วยราชการนั้น เมื่อได้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลทำให้การบริหารงานประเทศชาติบ้านเมือง สามารถดำเนินไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประเทศไทยก็สามารถเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อเข้าไปสู่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
5. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานได้ถูกต้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยรวม
2. เพื่อเป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านการเสนอแนะ และเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และความพึงพอใจในเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน
3. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
4. การศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการรับรู้ในงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.จำนวน 505 คน (หนังสือข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช. วันที่ 6 มกราคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1967)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= \frac{505}{1 + 505(.05)^2} \\ &= 223 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 245 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 21 ปี

1.1.2.2 21-30 ปี

1.1.2.3 31-40 ปี

1.1.2.4 41-50 ปี

1.1.2.5 51-60 ปี

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 ปริญญาโท

1.1.5 ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C)

1.1.5.1 C1 - C3

1.1.5.2 C4 - C6

1.1.5.3 C7 ขึ้นไป

1.1.6 เงินได้.....บาท/เดือน

1.2 การรับรู้ในงาน

1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

1.2.6 ด้านสวัสดิการและความมั่นคง

2. ตัวแปรตาม แบ่งเป็น ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

2.2 พฤติกรรมการทำงานในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.ดังนี้

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. หมายถึง ผู้ซึ่งรับราชการพลเรือนในตำแหน่งโดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญทำงานในสำนักงาน ป.ป.ช.

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของข้าราชการที่มีต่อที่ปฏิบัติงาน ในด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่งานได้สำเร็จลงตามจุดมุ่งหมาย การเห็นคุณค่าของงาน ความภูมิใจในงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจในผลงานการปฏิบัติงานนั้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ เช่น ระบบการจัดเก็บเอกสาร เครื่องมือ อุปกรณ์ในสำนักงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือในความสามารถ ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ได้รับการขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชย และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานที่สำคัญๆ

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น การเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปอย่างคล่องตัว มีโอกาสดูงาน หรือศึกษาต่อ ตลอดจนก่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอื่นที่ดีในอนาคต และผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการก้าวหน้าในอาชีพเสมอ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านการงาน และส่วนตัวอย่างจริงใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความถนัด และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความถูกต้อง ยุติธรรม

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปีที่ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.เกิดจนถึงปีที่ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ตอบแบบสอบถาม

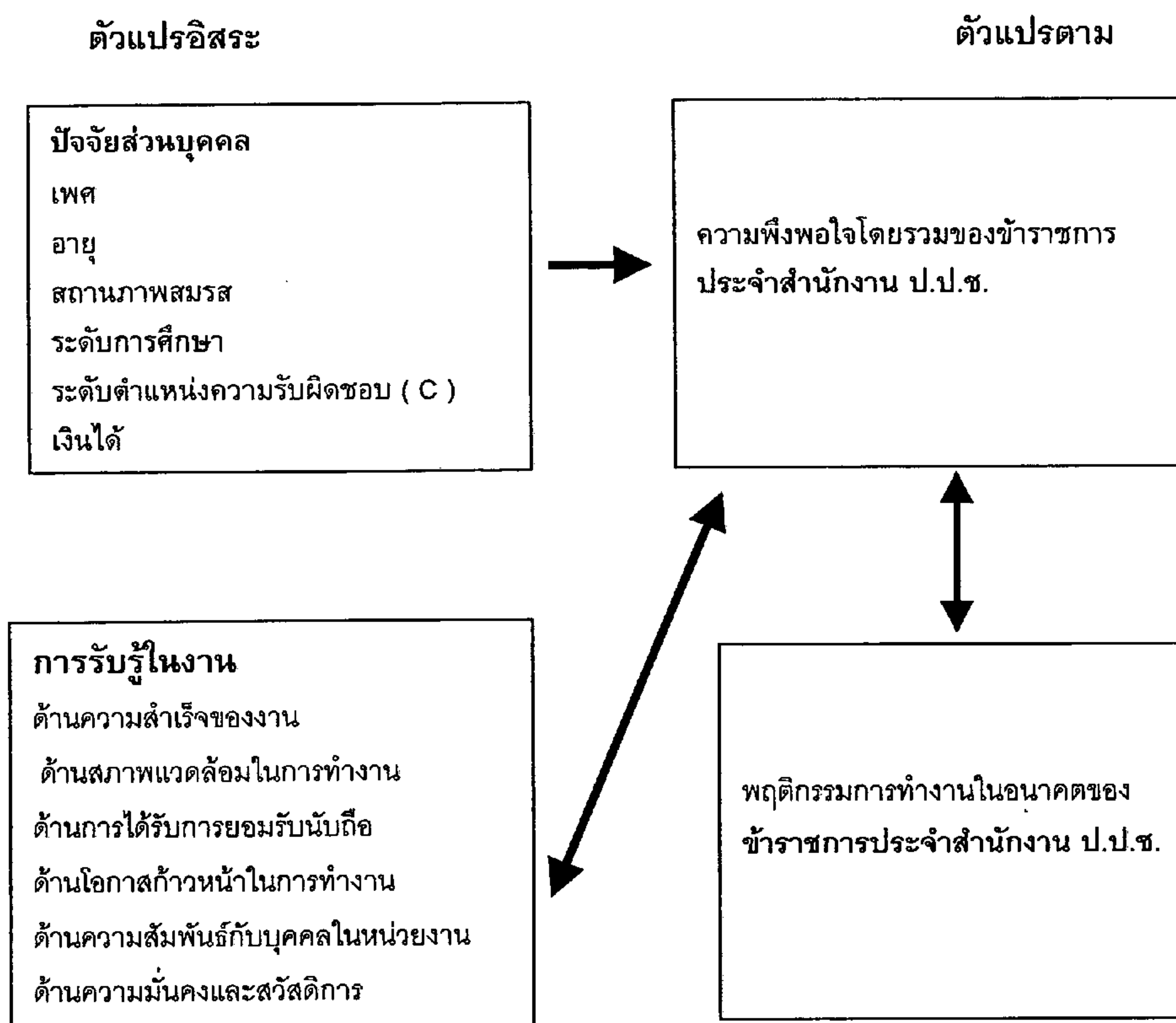
ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่สำเร็จของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ที่สำนักงานยอมรับในปีที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C) หมายถึง ตำแหน่งความรับผิดชอบในปัจจุบันจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

เงินได้ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพรับราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ที่เป็นตัวเงินโดยเป็นเงินเดือน และ เงินได้พิเศษจากการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวความคิดเรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C) และเงินได้ที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
2. การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ
5. สำนักงาน ป.ป.ช.
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การแบบราชการ

เวเบอร์ (พิทยา บวรวัฒนา 2535 : 22-23 ; อ้างอิงจาก Weber) ได้กล่าวถึงองค์การแบบราชการไว้ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจโดยคนหนึ่งยอมทำตามความต้องการของคนอีกคนหนึ่งโดยเหตุผลบางสิ่งบางอย่าง ในกลุ่มคนเล็ก ๆ ประมาณ 4-5 คน ผู้นำกลุ่มยอมใช้อำนาจกับคนในกลุ่มโดยตรง สั่งการโดยตรงได้ แต่ในสังคมปัจจุบันประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ผู้นำของประเทศไม่สามารถใช้อำนาจโดยตรงต่อประชาชนทั้งหมด ดังนั้นความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ตามในสังคมจึงค่อนข้างสลับซับซ้อน ทำอย่างไรที่ผู้นำจะใช้อำนาจต่อประชาชนจำนวนมากได้ Weber ระบุว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างกลไกอันหนึ่งขึ้นมาที่เรียกว่า กลไกการบริหาร (administration staff) ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งกลไกการบริหารมีรากฐานอำนาจมาจากกฎหมาย โดยผ่านกลไกทางการบริหารที่เรียกว่า ระบบสำนักงาน (bureaucracy) หลักของระบบสำนักงานคือ มีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอำนาจของราชการซึ่งได้มาจากตำแหน่งในหน้าที่ราชการ มิใช่เป็นรูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัวหรือตามประเพณีนิยม ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะมีตัวบทกฎหมาย หรือระเบียบระบุไว้โดยละเอียดว่า มีขอบข่ายอำนาจ และหน้าที่อย่างไรตำแหน่งเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ตายตัว คนที่มาดำรงตำแหน่งเปลี่ยนได้แต่การปฏิบัติงานในตำแหน่งได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนคนเดิม ข้าราชการที่ทำงานในแต่ละตำแหน่งต้องวาง

ตัวเป็นกลางต้องช่วยเหลือให้บริการในลักษณะเสมอต้นเสมอปลายเท่ากันหมด ข้าราชการต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์ และความเกลียดชัง การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง เมื่อเข้าไปอยู่ แล้วเกือบทั้งชีวิต มีการกำหนดค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่ต่างๆ ข้าราชการแตกต่างจากบุคคลอื่นตรงที่เน้นว่าใครจะมาดำรงตำแหน่งต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จึงทำให้เป็นองค์การที่ทำตามนโยบายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในทางกลับกันเมื่อความรู้ของแต่ละคนมารวมกันมากมายจะเป็นฐานอำนาจของตัวระบบสำนักงาน ทำให้ระบบสำนักงานมีลักษณะที่แข็งแกร่งเหนือกว่าระบบอื่นๆ และด้วยเหตุที่ว่ารากฐานของระบบสำนักงานอยู่ที่ตำแหน่งไม่ใช่อยู่ที่คน แม้คนจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ละตำแหน่งการทำงานก็ยังมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม จึงทำให้ระบบสำนักงานคงทนถาวรมีความแข็งแกร่งอยู่ในตัว เป็นเครื่องมือซึ่งคนที่เขานำหรือมาเป็นผู้ตามไม่สามารถแปลงกติกา แต่เปลี่ยนนโยบายให้ปฏิบัติตามได้

นอกจากนั้น พิตยา บวรวัฒนา. (2535 : 24-25) ยังได้แบ่งลักษณะของระบบราชการไว้ 7 ประการดังนี้

1. ลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบราชการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่างๆเป็นลำดับชั้นราชการในลำดับชั้นที่สูงทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่อยู่ในระดับที่ต่ำรองลงมา การจัดลำดับชั้นในระบบราชการเป็นเพียงหลักประกันว่า เบื้องบนจะสามารถควบคุมเบื้องล่างได้อย่างใกล้ชิด อำนาจของข้าราชการแต่ละคนขึ้นกับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ในลำดับชั้นขององค์การ “ อำนาจ ” มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระบบราชการถูกกำหนด และควบคุมโดยกฎลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด

2. ลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียด สมาชิกองค์การมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวข้าราชการอยู่ตลอดเวลาแต่ตำแหน่งเป็นสิ่งตายตัวไม่เปลี่ยนแปลง ใครก็ตามที่เข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งจะเล่นบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ ไม่แตกต่างกันเลย ดังนั้นระบบราชการจึงไม่เหมือนกับระบบบริหารที่อาศัยหลักอำนาจสัมพันธ์แบบเฉพาะตัวและแบบประเพณีนิยมซึ่งเสนอว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่น อายุมาก มีบุคลิกดึงดูดคนอื่นให้ตาม และมีความชอบธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการ ถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยงานราชการ ทุกคนทำงานไปตามระเบียบดังกล่าวเหมือนกันหมดระเบียบแบบแผนต่างๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องถูกดักกับรักร้าไว้เป็นระบบเก็บเอกสารที่มีคุณภาพข้าราชการเป็นบุคคลซึ่งถูกฝึกฝนมาให้มีความรู้พิเศษเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ

ตามระเบียบเหล่านั้น ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดช่วยให้ข้าราชการสามารถตัดสินใจในเรื่องนโยบาย และการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและประเพณีวัฒนธรรมของสังคม เช่น ช่วยเหลือบริการบางคนเป็นพิเศษ เพราะรู้จักมักคุ้นเป็นการส่วนตัว ข้าราชการ ต้องถือหลักว่าจะปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การกระทำของตนเป็นไปอย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมข้าราชการในระบบราชการจะต้องปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง

5. การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง บุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญพิเศษ และต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทน ระบบราชการจะให้รางวัลแก่ข้าราชการในรูปของเงินเดือน สวัสดิการบำนาญ และโอกาสความก้าวหน้าในงานต่อไปในอนาคต

6. ระบบราชการมีลักษณะที่คงทนถาวรและแข็งแกร่ง เพราะโดยโครงสร้างแล้วระบบราชการมีลำดับชั้นมั่นคง มีการกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งในแต่ละชั้นไว้ชัดเจนไม่มีใครมาทำลายได้ ประชาชนต้องพึ่งพาบริการสาธารณะจากระบบราชการ ผู้นำทางการเมืองต้องอาศัยความรู้ความสามารถของระบบราชการและไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้ เพราะระบบราชการมีลักษณะพิเศษเหมือนเครื่องจักรกล

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ในความลับซับซ้อนของกลไก ระบบราชการไม่ให้คนภายนอกทราบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการเอง

ไพโรจน์ สิตปรีชา.(ัญญา 2533 : 24-25 ;อ้างอิงจากไพโรจน์ สิตปรีชา.ม.ป.ป.) ได้ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาอุปสรรคในการบริหารราชการ ตามผลการวิเคราะห์และในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์หลายท่านได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการบริหารของประเทศไทยอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารของไทยเป็นการบริหารที่เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีลักษณะความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทนกัน

2. สถานภาพการบริหารของไทยมีลักษณะยืดเยื้อ ข้าราชการถือว่าตนมีสถานภาพเหนือประชาชน ไม่มีการย้าให้ยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานในการประเมินผลงานขาดการวางแผนระยะยาว และมักไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการเป็นไปตามตำแหน่งส่วนตัวมากกว่าทางการ มีการปฏิบัติ

ตามคำสั่งหัวหน้าจนลืมาถึงหน้าที่อันแท้จริง มักมีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรือหาตัวผู้รับผิดชอบไม่ได้ในกรณีเกิดความเสียหายในวงราชการ

4. กำหนดรูปแบบการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่ในทางปฏิบัติจะไม่เป็นไปตามรูปแบบที่วางไว้

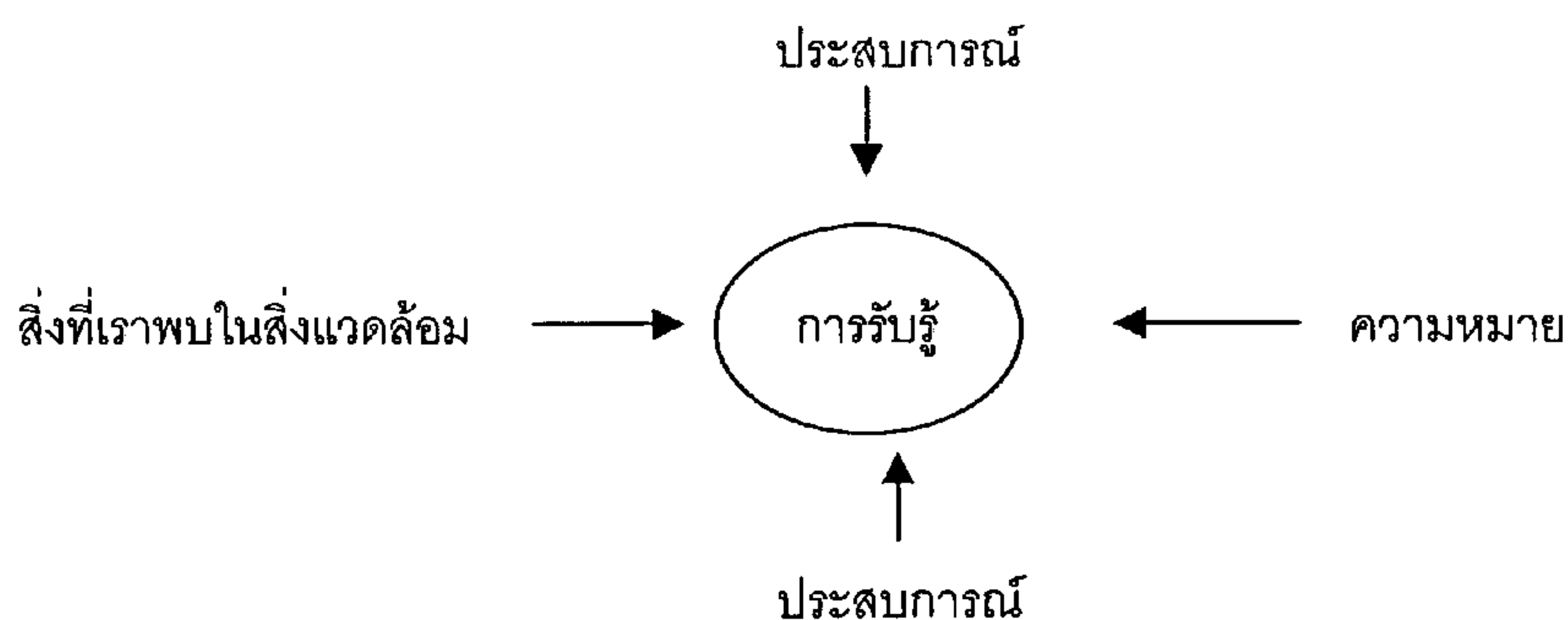
5. การเปลี่ยนแปลงใดๆ ของการตัดสินใจในการบริหารงานส่วนใหญ่ มักมาจากระดับสูงขององค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าว โดยสรุปแล้ว ระบบข้าราชการนั้นค่อนข้างมีลักษณะในตนเอง คือ เป็นหน่วยงานที่มีลำดับขั้นตอน มีความมั่นคง แต่ก็มีข้อเสียคือเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานค่อนข้างล่าช้า มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะต่างตอบแทน ขาดความโปร่งใส ทำให้ข้าราชการบางส่วนที่ทำงานด้วยความซื่อตรง เกิดความท้อแท้ใจส่งผลกระทบทำให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อจะได้หาสาเหตุและทำการแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ในการมองโลก ในการรับรู้ (Perceive) สิ่งที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรานั้น เรามองจากสายตาของเราเป็นหลัก เป็นการมองจากประสบการณ์ของเรา และตีความหมายสิ่งที่เราประสบโดยอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเกณฑ์

การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตีความหมายจากสิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ส่วนความหมาย (Meaning) คือสิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความหมาย หรือการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเราจะตีความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรารับรู้ (Meaning) หรือตีความหมาย (Interpret) สิ่งนั้นอย่างไรในการรับรู้และตีความหมายสิ่งที่เราได้พบนั้น เรากระทำโดยอาศัยประสบการณ์ของเรา ประสบการณ์ของเรามีอิทธิพลการรับรู้และความหมายของเราต่อสิ่งที่เราพบ ซึ่งเขียนรูปได้ดังนี้



ภาพประกอบ2 แสดงแบบจำลองทฤษฎีการรับรู้

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ ฯ 2544 : 36 กรุงเทพฯ:บ้านเสรีรัตน์

ความหมายการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

แกร์ริสัน และมากูน (Garrison and Magoon. 1972 : 637) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปลความหมายข้อมูลได้จากการสัมผัส ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งเร้า ทำให้ทราบว่าสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ฯลฯ การที่เราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความหมายหรือแปลความ

เคนเดอร์ (Kendler. 1974 : 124) ได้ให้ความหมายการรับรู้ไว้ 2 ประการ คือ กระบวนการตีความหมายจากสิ่งที่ได้สัมผัสและการเตรียมเพื่อการตอบสนอง

ลอร์เซย์,ฮอล และทอมสัน (Lindzey, Hall and Thomson.1975 : 90-135) การรับรู้ ถือว่าเป็น กระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคล เพราะถ้าปราศจากการรับรู้แล้วบุคคลจะไม่สามารถมี “ ความจำ ความคิด หรือ การเรียนรู้” การรับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ เป็นขั้นตอนดังนี้ บุคคลรับพลังงานจากสิ่งเร้าซึ่งจะเร้าประสาทสัมผัส ประสาทสัมผัสจะเข้ารหัสพลังงานนั้นผ่านมาทางเส้นประสาท และเส้นประสาทจะส่งข้อมูลต่อไปยังสมองซึ่งขั้นสุดท้ายของกระบวนการจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้านั้นๆ

ลินเกรน และแฮร์รี (Lindgren and Harvey. 1981 : 292) ได้กล่าวว่า การรับรู้คือ การตอบสนองโดยการแสดงออกซึ่งเป็นผลมาจากการสัมผัส และในการแสดงออกนั้นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแปลความหมายจากการสัมผัสนั้น

โรบินส์ (Robbins. 1998 : 356) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ออสบอร์น และคณะ (Osborn and Others 1998 : 78) ให้ความหมายการรับรู้คือ กระบวนการที่บุคคลเข้าจัดระเบียบ ตีความ แก้ไข และตอบสนองต่อสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

จากการให้ความหมายของการรับรู้พอจะสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายหรือให้ความหมายกับสิ่งที่ได้รับ โดยผ่านประสาทสัมผัส และการรับรู้นี้มีอิทธิพลนำไปสู่การกระทำต่างๆ ของบุคคลตามกระบวนการรับรู้ดังนี้

1. สิ่งเร้าหรือข้อมูลกระทบอวัยวะสัมผัส ส่งผ่านเข้าสู่สมอง
2. สมองแปลความหรือให้ความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัย
3. ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของผู้รับรู้
4. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน

ลักษณะของสิ่งเร้า คุณสมบัติของสิ่งเร้าเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้คนเราเกิดความรู้สึกที่จะรับรู้หรือให้การรับรู้ของคนเรากลายเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ได้แก่

1. ความใกล้ชิดกับสิ่งเร้า
2. ความคล้ายคลึงกันของสิ่งเร้า
3. ความต่อเนื่องกันของสิ่งเร้า
4. สภาพและพื้นฐานการรับรู้

ประเภทของการรับรู้ทางสังคม

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 228-239) การรับรู้ทางสังคมแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

1. การรับรู้ทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ
2. การรับรู้ลักษณะของบุคคล ต้องอาศัยข้อมูล 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย
3. ลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม และ คำบอกเล่า
4. การรับรู้ภาพพจน์ของกลุ่มบุคคล หมายถึง มโนภาพหรือมโนคติของสิ่งต่างๆ ตามที่

บุคคลรับรู้เป็นภาพที่อยู่ในความคิดหรือจินตนาการของบุคคล และบุคคลสามารถบอกลักษณะของภาพเหล่านั้นให้ผู้อื่นทราบได้ด้วย

การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นการตีความหรือแปลความหมายสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ตามความเชื่อตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและอธิบายสิ่งต่างๆ เหล่านั้นได้ การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคมขึ้นอยู่กับสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. ระดับการรับรู้ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เซาว์น

ปัญญา หรือความเฉลียวฉลาดแตกต่างกัน ย่อมจะตีความหรือแปลความหมายต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป

2. การเปลี่ยนการรับรู้ คือ ถ้าผู้ที่มีการรับรู้ต่ำ โดยมีโอกาสสนทนาหรืออภิปรายกับผู้ที่มีระดับการรับรู้สูง ก็อาจจะถูกผู้ที่มีระดับการรับรู้สูงเปลี่ยนแนวคิดหรือแนวการรับรู้ได้

เสาวลักษณ์ ทรงสงวน (2540 : 17-18) การรับรู้ของบุคคลนั้นมีทั้งการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง การรับรู้บุคคลอื่น การรับรู้สังคม โดยสังคมเป็นตัวเร้าในลักษณะที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ ซึ่งเป็นผลของการทำงานจากระบบประสาทสัมผัส และมีสภาพการรับรู้ประสบการณ์มีทั้งที่เป็นความรู้สึก ความรู้สึกนี้จะบรรยายเป็นคำพูดไม่ได้ หรือประสบการณ์ที่อธิบายเป็นคำพูดได้และสามารถถ่ายทอดเป็นคำพูดได้ และถ่ายทอดให้ผู้อื่นฟังได้ หรือในลักษณะของประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม เป็นประสบการณ์ที่อธิบายเป็นคำพูดได้ยาก แต่สามารถที่จะอธิบายลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงถึงประสบการณ์นี้ได้

ความสำคัญของการรับรู้

สฤติ วงศ์สุวรรณ (2525 : 105) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้แล้วการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ สังเกตได้จากกระบวนการดังนี้ สิ่งเร้า ประสาทสัมผัสกับสิ่งเร้า ตีความและรู้ความหมาย การรับรู้ เกิดสังเกตเป็นการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึก และมีอารมณ์ พัฒนาเป็นเจตคติแล้วพฤติกรรมก็ตามมาในที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

บุคคลจะรับรู้ในสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น ไม่ใช่ทั้งหมด ดังนั้นการทำความเข้าใจในการเลือกที่จะรับรู้ทำให้เกิดความเข้าใจในบุคคล รวมถึงพฤติกรรมของเขาได้มากขึ้น

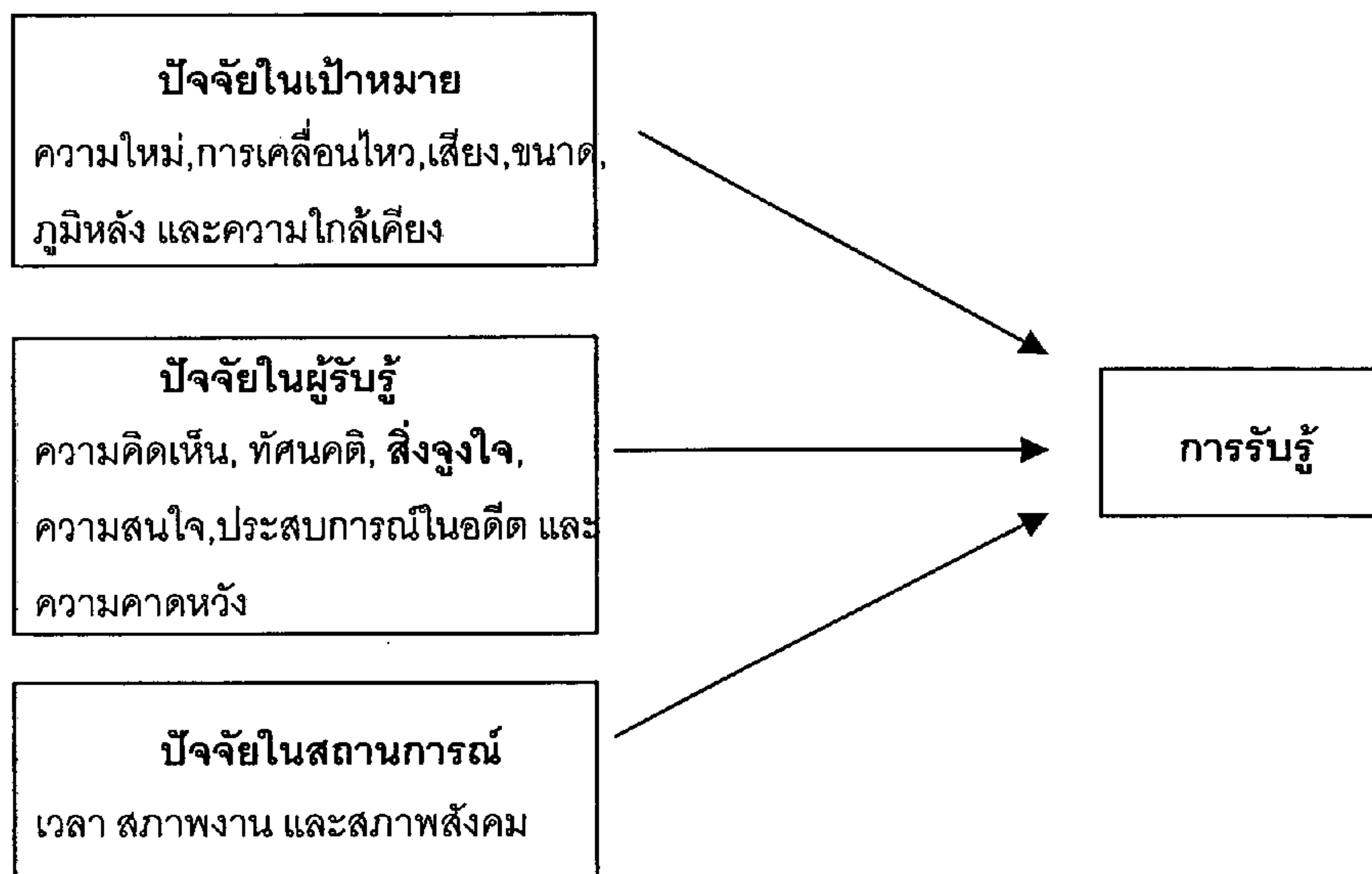
โรบินส์ (Robbins 1998 : 371) ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ตัวผู้รับรู้ เมื่อบุคคลดูเป้าหมายและพยายามตีความหมายถึงสิ่งที่เขามองว่าเป็นอะไร การตีความนั้นก็จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งเกี่ยวข้องอย่างมากของการรับรู้ได้แก่ ทักษะการรับรู้ สิ่งสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง

2. เป้าหมายที่รับรู้ เป็นสิ่งที่ถูกสังเกตจากการยอมรับและการรับรู้ คนที่เสียดังมักจะถูกสังเกตมากกว่าคนที่เงียบ ความใหม่ การเคลื่อนไหว น้ำเสียง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียงสามารถสร้างภาพเป้าหมายตามที่เรารู้เห็น เป้าหมายไม่สามารถถูกมองในลักษณะเดียวๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้แนวโน้มที่จะทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งที่ใกล้เคียงกัน และคล้ายกันไปด้วยกัน

3. สถานการณ์ เป็นสิ่งที่เรามองเห็น หรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายใน

นอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ประกอบด้วย เวลา สภาพงาน และ สภาพสังคม ดังแผนภาพ แสดงปัจจัยที่อิทธิพลต่อการรับรู้



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยที่อิทธิพลต่อการรับรู้

ที่มา : Robbins S. P. (1998) Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications.(8th Ed.) New Jersey :Prentice Hall,Inc.

จากสิ่งต่างๆที่ได้กล่าวมาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทำให้พบว่า การรับรู้เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ การที่จะทำใหบุคคลหนึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ย่อมเกิดจากการรับรู้ในภารกิจและความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นด้วย บางครั้งการรับรู้อาจเกิดความบกพร่อง ไม่แม่นยำ หรือมีการรับรู้ที่บิดเบือนการกระทำตอบโต้ของบุคคลที่พึงมีต่อสภาพความเป็นจริงขององค์การ ดังนั้นบางครั้งองค์การอาจเข้ามาจัดการแทรกแซงการรับรู้ ซึ่งอาจทำใหบุคคลมีความเข้าใจในตนเอง รู้และประเมินตนเองไว้อย่างบกพร่องในเรื่องใด และเกิดการยอมรับในตนเอง ยอมรับว่าทุกคนไม่ได้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกอย่างแต่บางอย่างก็สามารถฝึกฝน แก้ไขทำให้ดีขึ้นได้ หากบุคคลทำได้ดังนี้ ก็ย่อมทำให้การรับรู้ของเขาดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน เป็นหัวข้อหนึ่งที่นักจิตวิทยาสนใจที่จะหาคำตอบ เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่องานประจำของตน ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดปัญหาต่างๆ ในองค์การ เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

- (Davis, Keith. 1977) ได้นิยามความพึงพอใจในงานว่า “ความพึงพอใจในงานคือ การเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ (Un favorable) ของคนงานที่มีต่องานของงาน”
- (Locke, E.A. 1976) นิยามความพึงพอใจในงานว่า “เป็นสภาวะของอารมณ์ที่พึงพอใจ อันเกิดจากการประเมินผลของงานของบุคคลหรือจากประสบการณ์ของงาน” (โยธิน คັນสนยุทธ์ 2530: 60)
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ นิยามความพึงพอใจในงานว่า “เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ”

คอร์แมน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 130-132; อ้างอิงจาก Abraham K. Koman. 1977: 218) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

(2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงาน

มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงาน ตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

มัมฟอร์ด (E. Munford. 1972: .4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในการทำงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake และ Mouton, Fieldler
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier และ Gouldner
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค

สำหรับทฤษฎีสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มักใช้หลักการตามทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work motivation) ซึ่งมีทฤษฎีที่น่าสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ดังนี้

ทฤษฎีของมาสโลว์

แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ก็จะมาตาม ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-actualization or self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงยังไม่มากนัก

เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยทั้งสองคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

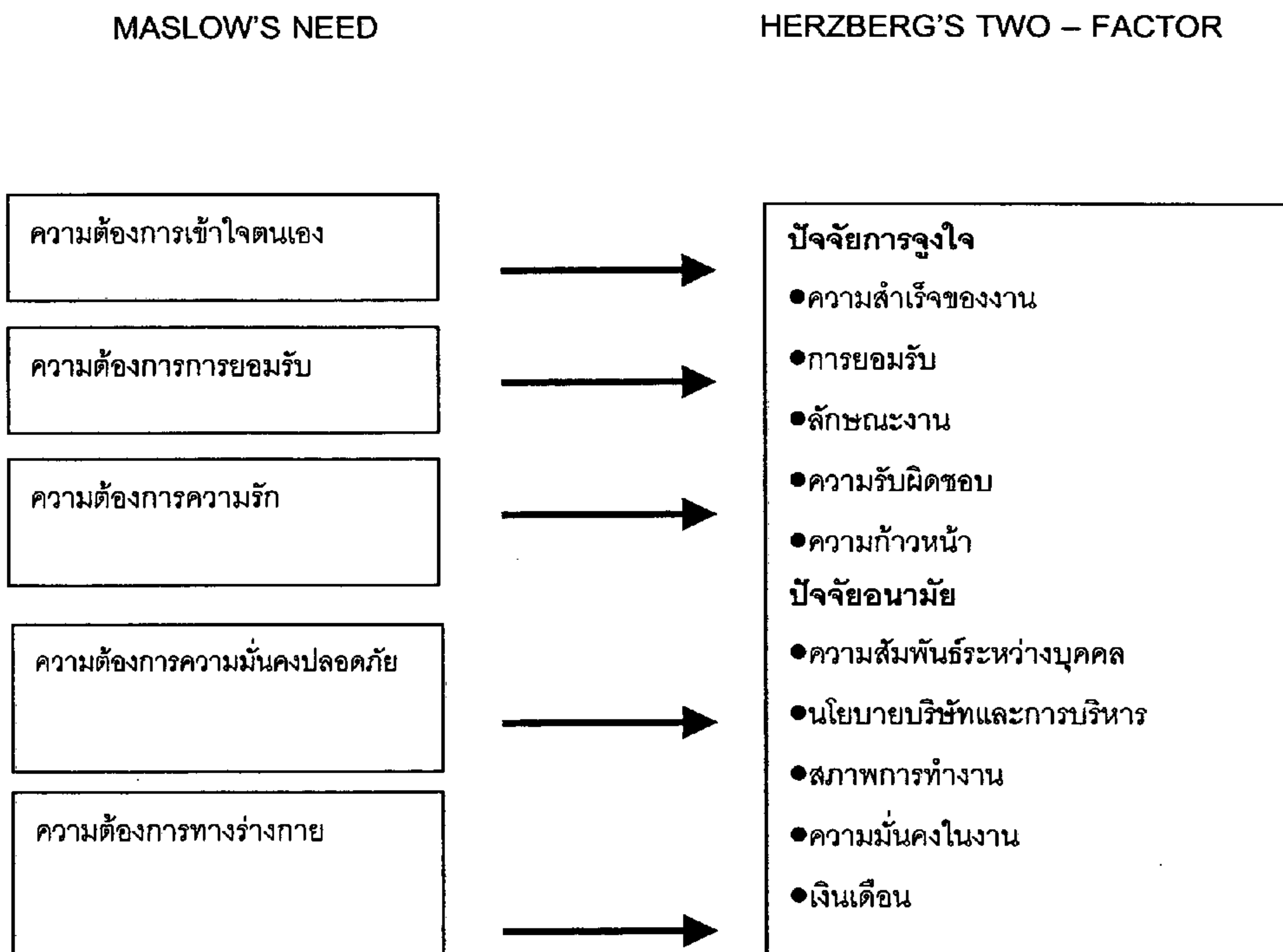
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factor) ปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยคำจุนมีอยู่ 9 ประการคือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
4. ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
5. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร
6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ
7. สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา
9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

Herzberg ยังเสนอให้หน่วยงานกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในงานเพราะจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยคำจุน เพราะถ้าปัจจัยคำจุนอ่อนแอจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงาน ดังนั้นถ้าสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือ ป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจและความรู้สึกในปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานจะลดลง หลังจากนั้นค่อยกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า



ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และของเฮิร์ซเบิร์ก
ที่มา: การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างใน พะยอม วงศ์สารศรี 2542 : 212)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)
(อำนวย แสงสว่าง. 2543: 85-86)

แนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 อย่าง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน แมคเกรเกอร์เรียกว่า 2 ระบบ คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y

ทฤษฎี X เป็นสมมติฐานที่มีการจัดการเหมือนกับพ่อแม่ที่ปกครองลูก มีดังนี้

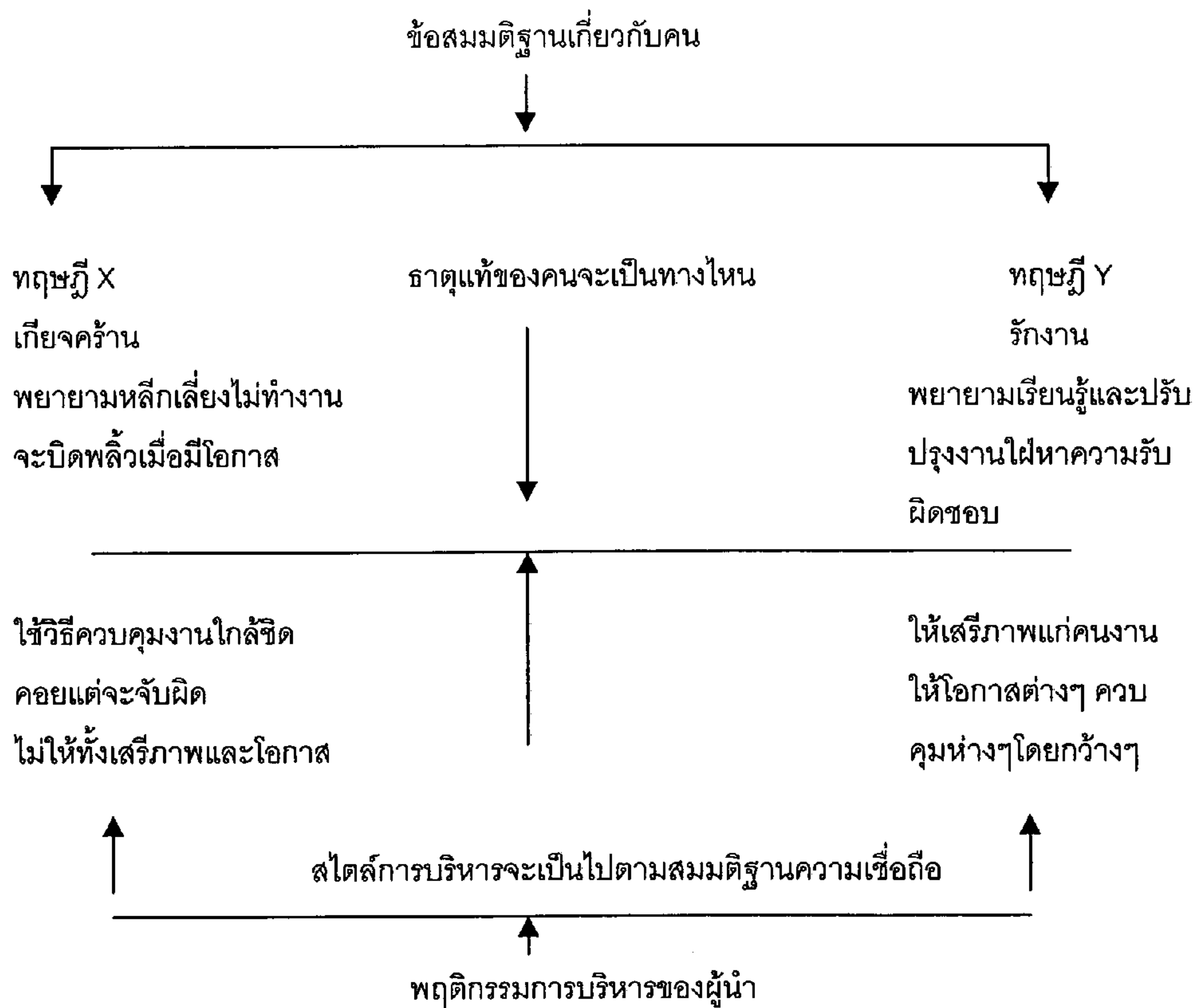
1.บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และจะหลบเลี่ยงการทำงาน ถ้าสามารถทำได้

2. ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงาน บุคคลโดยเฉลี่ยแล้วจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำหรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบให้มีการชี้นำ เพื่อจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ทฤษฎี Y ตามความจริงบุคคลบางคนชอบทำงาน สมมติฐานมีความแตกต่างกันทั้งหมดเกี่ยวกับบุคคล ดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบทำงาน เหมือนกับธรรมชาติของการเล่น หรือการพักผ่อน
2. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบธรรมชาติทำงานตามเป้าหมาย ซึ่งเขาได้ให้คำมั่นไว้
3. ความมั่นคงในคำมั่นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายย่อมขึ้นอยู่กับ การสังเกต เห็นผลตอบแทน เป็นรางวัล สำหรับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
4. ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดบุคคลโดยเฉลี่ยจะไม่เพียงแต่จะยอมรับเท่านั้น แต่จะต้องมีการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. บุคคลมีความสามารถใช้ได้ในระดับสูงเกี่ยวกับจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดต่อการแก้ไขปัญหา
6. ในอุตสาหกรรม ศักยภาพทางสถิติปัญญาของบุคคลโดยเฉลี่ย บางส่วนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กัน



ที่มา: ทฤษฎี Douglas McGregor

ทฤษฎี Z ของออคิ (Ouchi's Theory) (อำนวย แสงสว่าง. 2543: 87)

ออคิ (Ouchi) เป็นผู้เสนอทฤษฎี Z องค์การเป็นจำนวนมากในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินการที่มีความแตกต่างจากองค์การในสหรัฐฯ ระบบของญี่ปุ่นจึงกลายเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Z มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างต่อทฤษฎี Z ดังนี้

1. มีการจ้างงานเป็นระยะเวลานาน มีหลักประกันมั่นคงสำหรับพนักงานทุกคน
2. มีการเน้นการให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจ
3. มีความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลล่าช้ากับการเลื่อนตำแหน่ง
4. มีการสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความใกล้ชิด ผูกพัน และมีความร่วมมือในองค์การ(บรรยากาศเป็นแบบครอบครัว)
5. มีการคาดหวัง ให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ (เหมือนกับทฤษฎี y)
6. มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด

7.มีการบริหารน้อยระดับ ลดขั้นตอนการบริหารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัว

ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 132-139)

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

- ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
- ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)
- ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ก. ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์
2. เพศ
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัว
4. อายุ
5. เวลาในการทำ
6. เซอร์วิสเซส
7. การศึกษา
8. บุคลิกภาพ
9. ระดับเงินเดือน
10. แรงจูงใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน

ข. ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะของงาน
2. ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำ
3. ฐานะทางวิชาชีพ
4. ขนาดของหน่วยงาน
5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน
6. สภาพทางภูมิศาสตร์
7. โครงสร้างของงาน

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน
2. รายรับ
3. ผลประโยชน์
4. โอกาสก้าวหน้า
5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
6. สภาพการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน
8. ความรับผิดชอบงาน
9. การนิเทศงาน
10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสร้างความทัศนคติที่ดีของข้าราชการที่มีต่องาน และองค์กร อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยทั้งที่เกิดจากภายใน คือ ความรู้สึก และปัจจัยภายนอก เป็นส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจได้ถูกต้องในแต่ละด้านต่างๆ ตามข้าราชการต้องการได้รับการส่งเสริมเพื่อนำไปปรับปรุงนโยบาย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของข้าราชการในหน่วยงานนั้น และสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักของ Frederick Herzberg มาเป็นแนวคิดในการวัดระดับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ว่าปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์มากที่สุดในการวัดระดับความพึงพอใจและปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์น้อยที่สุด

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สมิทธิ (Smith. 1995 : 114) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน

อาโมล และ เฟลด์แมน (Arnold and Feldman. 1998 : 86) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเขาจะรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานสูงเขาจะรู้สึกชอบและให้ความสำคัญตลอดจนรู้สึกในทางที่ดีต่องาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือน(Pay) ลักษณะงาน (Workitself) ความก้าวหน้า (Promotions) การนิเทศงาน (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Work group) และสภาพการทำงาน (Working conditions) โดยที่เงินเดือนและลักษณะงานจะเป็นสาเหตุที่สำคัญของความพึงพอใจ ในขณะที่ความก้าวหน้า และการนิเทศงานเป็นสาเหตุที่มีความสำคัญปานกลาง ส่วนเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สมยศ นาวิการ. (2522 : 391) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า คือความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

เสถียร เหลืองอร่าม. (2522 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากซึ่งจะได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าการประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ .(2541 : 95-96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมดหรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมของที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงาน ยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบซ้ำๆ แต่เมื่อความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าว โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทัศนคติ และแรงจูงใจที่ดีให้กับการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ก็ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน ความพึงพอใจ หมายถึงสถานะของความพึงพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึงการใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย การแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ภาพระหว่างการจูงใจความพึงพอใจอาจทำได้โดยพิจารณาจากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจูงใจในงาน ดังนี้

แสดงความสัมพันธ์ภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented ,Relaxed worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดีและทำงานหนัก (Well-satisfied,Hard charger)
	ต่ำ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disgruntled, Uninvolved worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก (Disgruntled, Hard working worker)
		ต่ำ	สูง
		การจูงใจในงาน (Job Motivation)	

ภาพประกอบ5 แสดงความสัมพันธ์ภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน
ที่มา: Andrew J.Dubrin,Foundations of Organizational Behavior (Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall,Inc) 1984 p .142

จากแผนภาพ จะได้บุคคล 4 ประเภท คือ

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed worker) บุคคลบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศแบบสบาย ๆ ไม่มีแรงกดดันใด ๆ ถ้าหากเขาต้องทำงานหนัก เขาก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใดๆ (Disgruntled, Uninvolved worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มักจะมีอาการเครียด เขามักจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบังคับให้เขาต้องทำงาน
3. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก (Dissatisfied , Hard-working

worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีจำนวนมาก ซึ่งทำงานอย่างเป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงานโดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของเขาก็คือการทำงานอย่างเป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียงโดยผลงานที่ด้อยค่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มีความพึงพอใจก็ตาม

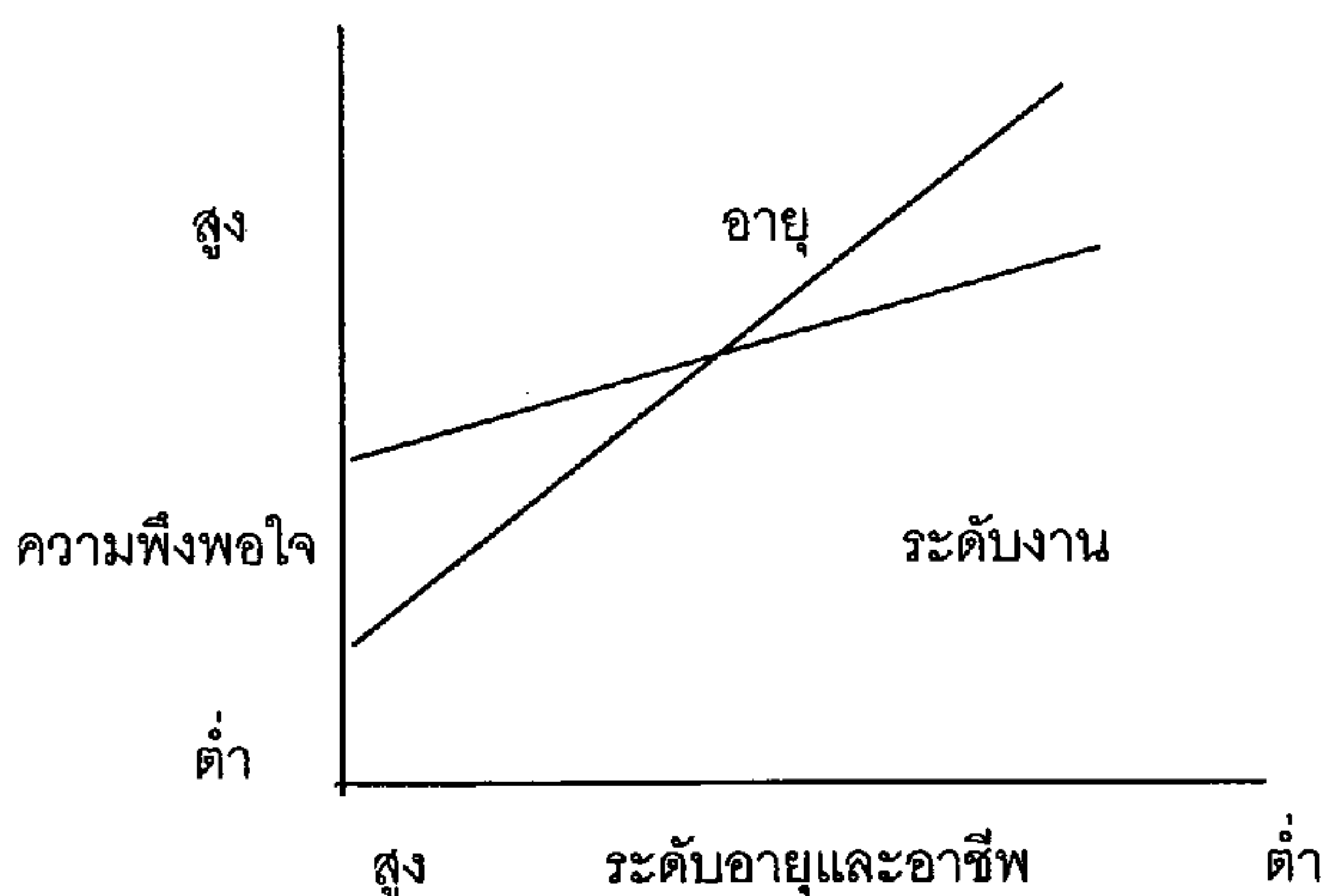
4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก (Well-satisfied , Hard charger) โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือการต้องการประจักษ์ตนของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) นั่นเอง

ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพ แสดงถึงบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น



ภาพประกอบ 6 แสดงตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ที่มา : Keith Davis and John W. Newstrom, op.cot p.115

ดังนั้น ผลจึงปรากฏว่า ผู้บริหารและนักวิชาชีพต่างๆ โดยทั่วไปมักจะมี ความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มี ความชำนาญ เส้นเฉียงมากๆ ที่ปรากฏในแผนภาพแสดงว่าอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าอายุ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานในลักษณะอาชีพจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานที่ไม่มี ความชำนาญใดๆ และจากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุด บุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่างานของตนนั้นมีความสำคัญ งานในระดับสูงๆ มักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการโดยพื้นฐานที่สุด บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามเขายังจะแสวงหาสิ่งที่สูงไปกว่าเงินทอง นั่นคือ อำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ซึ่งเขาจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูงๆ มักจะได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะทำงานในระดับสูง และเขาเหล่านั้นมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย และเขามักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างดูจะลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้วในเรื่องระดับอาชีพ

เพศและเชื้อชาติ ผลการสังเกตเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่ของเพศและเชื้อชาติ ปรากฏว่าผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำงานในระดับอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชาย และคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความไม่พึงพอใจในงานเหมือนกัน

ชาลส์ เอ็น วีเวอร์. (Charles N.Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกัน จากตัวแปรต่างๆ ของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ นั่นคือผู้หญิงที่เงินเดือนสูง ทำงานที่มีเกียรติจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน

ขนาดขององค์การ คำว่า “ขนาดขององค์การ ” ในที่นี้หมายถึง ขนาดหน่วยปฏิบัติงาน อาทิ ฝ่ายในโรงงานมากกว่าองค์การทั้งองค์การเมื่อองค์การขยายขนาดขึ้น จะปรากฏการยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่ลดลงพอสมควรเว้นเสียแต่จะมีการป้องกันบางประการ โดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุน เช่น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคคลกรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อย ๆ ลดลง เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อย ๆ ห่างออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามันนั้นไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้ความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อย ๆ หายไป ในขณะที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้ มีส่วนสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของข้าราชการ โดยแต่ละปัจจัยมีส่วนสำคัญมากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้นการที่องค์การต้องการให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจต่องาน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้า ว่าปัจจัยด้านใดก่อให้เกิดผลกระทบมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน

เหตุของความพึงพอใจในงาน

ปรากฏการยอมรับในเหตุผลแห่งความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปหลายประการ แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติจะพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่า ความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการสนองตอบมาก ก็จะมี ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านั้นก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเองโดยปกติแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้น
ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบดีที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก
ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ
ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

Andrew D.Szilagyi and Marc.J. Wallace. (1983 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น การศึกษา
เกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของคนงาน ภายในสภาพแวดล้อมองค์การ ผลกระทบ
ขององค์การและของกลุ่มที่มีต่อทัศนคติการมองปัญหาความรู้สึก และการกระทำของคนงาน ผลกระทบ
ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายต่างๆขององค์การและผลกระทบของ
พนักงานที่จะมีต่อองค์การ และความมีประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด

Janes L.Gibson,John M.Ivancevich,and James H.Donnelly. (1982 : 6) ได้ให้ความหมาย
ไว้ว่าเป็น การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมองค์การ
โดยใช้ทฤษฎี วิธีการ และหลักการของสาขาจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม
มาผสมผสาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของคน ค่านิยม ความสามารถในการเรียนรู้และการ
กระทำต่างๆ ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในกลุ่มต่างๆและภายในองค์การโดยรวมด้วย พร้อมกันนั้นก็จะมีการ
วิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์การ และต่อทรัพยากรบุคคล จุดมุ่งหมาย
วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่างๆด้วย

Stephen P.Robbins. (1983 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น แขนงวิชาที่ศึกษาและตรวจสอบ
ผลกระทบของบุคคล กลุ่มต่างๆ และโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ
ประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าว สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ

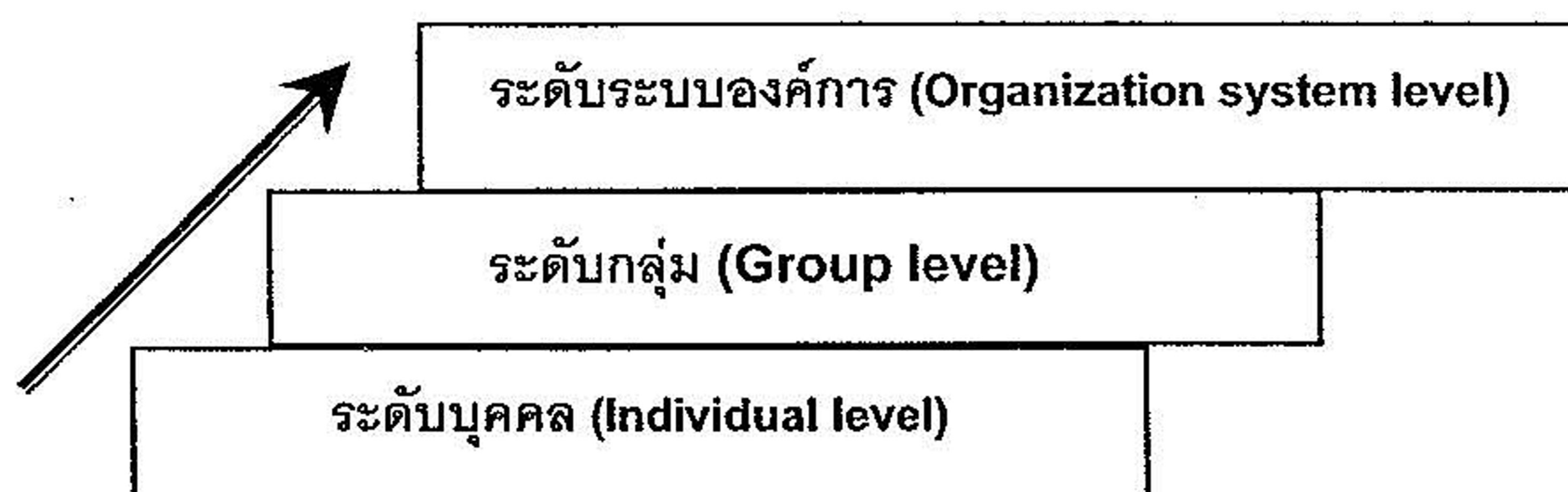
พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นการศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธี
การที่บุคคลและกลุ่มใช้ปฏิบัติในองค์การ (Newstrom and Davis. 1997 : 5) เป็นขอบเขตของการ
ศึกษาที่สำรวจถึงผลกระทบของบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างที่จะมีผลต่อพฤติกรรมในองค์การ โดยมีจุด
มุ่งหมายในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลองค์การ

ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การ ประกอบด้วย

1. บุคคล (People) ประกอบด้วยแต่ละบุคคล (Individuals) และกลุ่ม (Groups)
2. โครงสร้าง (Structure) ประกอบด้วย งาน (Jobs) และความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Relationships)
3. เทคโนโลยี (Technology) ประกอบด้วย เครื่องจักร (Machinery) คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
4. สภาพแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย รัฐบาล (Government) การแข่งขัน (Competition) และแรงกดดันสังคม (Societal pressures)

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์การ

โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior model) เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์การ ดังรูป แสดงการกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual level) เป็นระดับกลุ่ม (Group level) และระดับระบบองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 7 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานขั้นหนึ่ง (Basic OB model., stage I) ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbins 1996 : 26)

กระบวนการเกิดพฤติกรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 21) กล่าวถึงกระบวนการเกิดพฤติกรรมอย่างน้อย 3 กระบวนการคือ

1. กระบวนการรับรู้ (Perception process) เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นด้วย

2. กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition process) เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำ ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ด้วยการสัมผัส การรู้สึก ที่นำมาสู่การคิดและเข้าใจ เป็นระบบการทำงานที่ซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายในทางจิตใจ

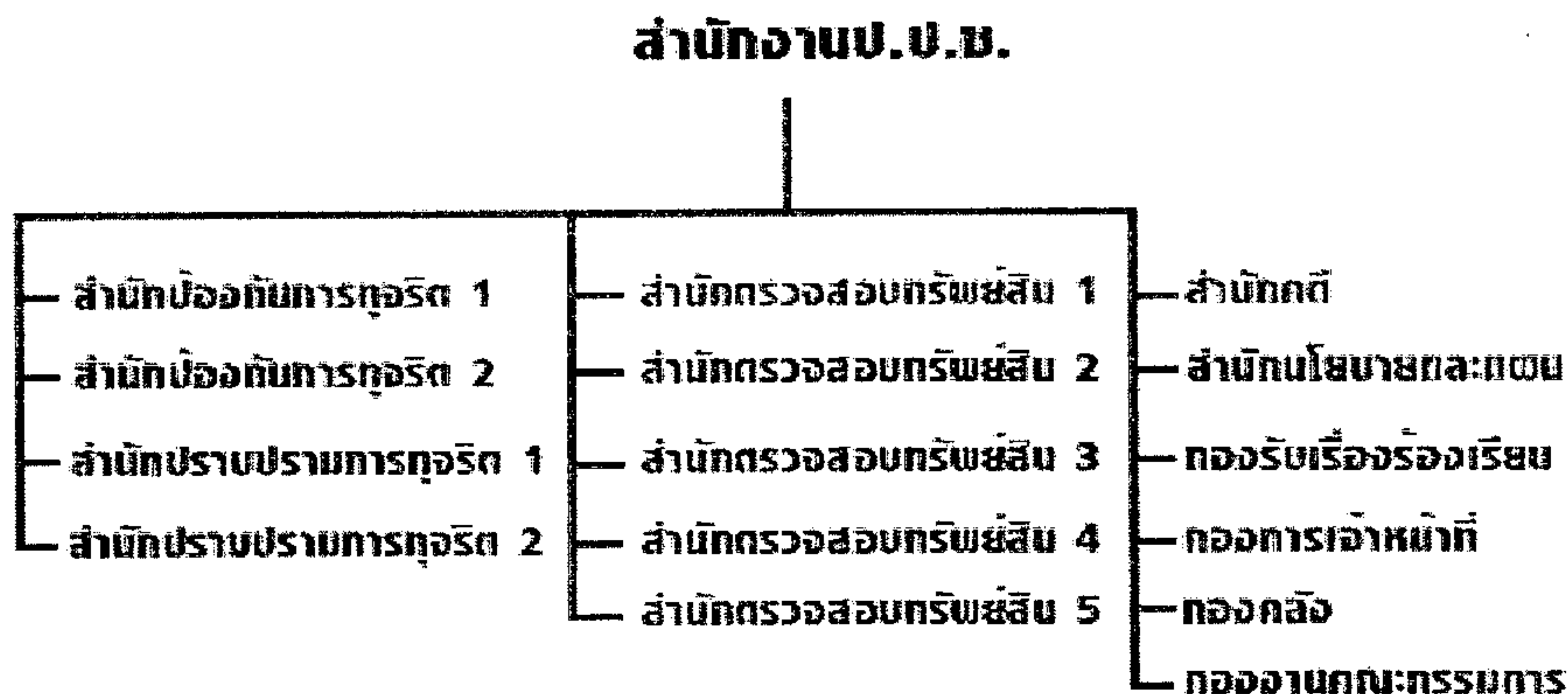
3. กระบวนการการแสดงออก (Spatial behavior process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้ และการคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้ นั้น ๆ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่น ได้รับรู้ เป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้ บุคคลอื่นสังเกตได้ เรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Over behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้จะเป็นส่วน หนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคล เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นการศึกษาถึงผลกระทบต่อบุคคล กลุ่ม และโครงสร้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งถึงการปรับปรุงเพิ่ม ผลผลิต ลดการขาดงาน และการออกจากงาน ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ในการ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำพฤติกรรมการทำงานในขนาดของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช.มากำหนดเป็น ตัวแปร และใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

สำนักงาน ป.ป.ช.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีหน่วยธุรการของคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่เป็นอิสระโดยมีเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ การแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องได้รับความเห็นชอบ ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและวุฒิสภา สำนักงานคณะกรรมการป้อง กันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนิน การอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การแบ่งส่วนราชการ



โครงสร้างองค์กร :

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกแปดคน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปีบริบูรณ์
3. เคยเป็นรัฐมนตรี กรรมการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอัยการสูงสุด อธิบดี หรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์
4. ไม่วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
5. ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
6. ไม่ต้องคุมขังอยู่โดยหมายของศาลหรือโดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
7. ไม่อยู่ในระหว่างถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง
8. ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ
9. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายซึ่งศาลยังไม่สั่งให้พ้นจากคดี

10. ไม่ต้องคำพิพากษาให้จำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายของศาล
11. ไม่เคยต้องคำพิพากษาให้จำคุกตั้งแต่สองปีขึ้นไป โดยได้พ้นโทษมายังไม่ถึงห้าปีในวันเลือกตั้ง เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
12. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
13. ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
14. ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เนื่องจากจงใจไม่ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน และเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ
15. ไม่เคยถูกวุฒิสภามีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่ง และยังไม่พ้นกำหนดห้าปีนับแต่วันที่วุฒิสภามีมติจนถึงวันเลือกตั้ง
16. ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น
17. ไม่เป็นหรือเคยเป็นสมาชิก หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นของพรรคการเมืองในระยะ ๓ ปี ก่อนดำรงตำแหน่ง
18. ไม่เป็นกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตุลาการศาลปกครอง กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

การสรรหาและการเลือกกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ดำเนินการดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการสรรหากรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวนสิบห้าคน ประกอบด้วยประธานศาลฎีกา ประธานศาลปกครองสูงสุด อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลซึ่งเลือกกันเองให้เหลือเจ็ดคน ผู้แทนพรรคการเมืองทุกพรรคที่มีสมาชิกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคละหนึ่งคนซึ่งเลือกกันเองให้เหลือห้าคนเป็นกรรมการ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่สรรหาและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสภานิติศาสตร์จำนวนสิบคนและผู้ทรงคุณวุฒิสภารัฐศาสตร์จำนวนหกคนเสนอต่อประธานวุฒิสภา โดยต้องเสนอพร้อมความยินยอมของผู้ได้รับการเสนอชื่อนั้น ทั้งนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิเหตุทำให้ต้องมีการเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว มติในการเสนอชื่อดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

2. ให้ประธานวุฒิสภาเรียกประชุมวุฒิสภาเพื่อมีมติเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อในบัญชีตามข้อ (1) ซึ่งต้องทำโดยวิธีการลงคะแนนลับในการนี้ให้ห้าคนแรกในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสภานิติศาสตร์ และสามคนแรกในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสภารัฐศาสตร์ซึ่งได้รับคะแนนสูงสุด และมีคะแนนมากกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภา เป็นผู้ได้รับเลือกเป็นตุลาการศาลรัฐธรรมนูญแต่ถ้า จำนวนผู้ได้รับเลือกดังกล่าวจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสภานิติศาสตร์ มีไม่ครบห้าคนหรือจากบัญชี รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสภารัฐศาสตร์ มีไม่ครบสามคนให้นำรายชื่อผู้ไม่ได้รับเลือกในคราวแรกในบัญชีนั้น มาให้สมาชิกวุฒิสภาออกเสียงลงคะแนนเลือกอีกครั้งหนึ่งต่อเนื่องกันไป และในกรณีนี้ให้ผู้ได้รับคะแนน สูงสุดเรียงลงไปตามลำดับจนครบจำนวนเป็นผู้ได้รับเลือก ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันในระดับใดอันเป็น เหตุให้มีผู้ได้รับเลือกเกินห้าคน หรือสามคน แล้วแต่กรณีให้ประธานวุฒิสภา จับสลากว่าผู้ใดเป็นผู้ได้รับ เลือก

3. ให้ประธานวุฒิสภา ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการ แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีวาระการดำรงตำแหน่งเก้าปี นับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

การพ้นจากตำแหน่ง

1. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
3. ลาออก
4. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

5. เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นหรือไม่เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของรัฐวิสาหกิจ หรือของหน่วยงานของรัฐ ดำรงตำแหน่งใดในห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือองค์การที่ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน หรือเป็นลูกจ้างของบุคคลใด หรือประกอบวิชาชีพอิสระใด

6. วุฒิสภามีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่ง

7. ต้องคำพิพากษาให้จำคุกให้กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

2. ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพ้นจากตำแหน่งตามวาระพร้อมกันทั้งหมดให้เริ่มดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพ้นจากตำแหน่งซึ่งไม่ใช่ตามวาระให้ดำเนินการสรรหาและเลือกใหม่โดยให้เสนอชื่อที่สมควรเป็นกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจากผู้ทรงคุณวุฒิสาขานิติศาสตร์ หรือสาขารัฐศาสตร์ เป็นจำนวนสองเท่าของผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งต่อประธานวุฒิสภา และให้วุฒิสภามีมติเลือก ทั้งนี้ให้ดำเนินการเลือกให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพ้นจากตำแหน่งไม่ทั้งหมดหรือบางส่วนในระหว่างที่อยู่นอกสมัยประชุมของรัฐสภาให้ดำเนินการสรรหาและเลือกภายในสามสิบวันนับแต่วันเปิดสมัยประชุมของรัฐสภา ในกรณีที่ประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพ้นจากตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติแล้วแจ้งผลให้ประธานวุฒิสภาทราบ ในวาระเริ่มแรกกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่วุฒิสภามีมติเลือกให้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเพียงครึ่งหนึ่งของวาระที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งดังกล่าวและเพื่อประโยชน์ในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นคราวแรกโดยวุฒิสภาซึ่งเลือกตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญนี้มีให้นำบทบัญญัติที่ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้เพียงวาระเดียวมาใช้บังคับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Dubey และคณะ. (1983) ศึกษาพนักงานธนาคาร จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 24-60 ปี โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและแบบสอบถามลำดับความต้องการแล้ว ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจ PEN ควบคู่กันไป กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจ

ใจสูง กลุ่มที่พึงพอใจปานกลาง และกลุ่มที่ความพึงพอใจต่ำ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเงินเดือน ทุกกลุ่มเห็นว่า เงินและสถานภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจมากที่สุด สำหรับเรื่องลำดับความต้องการ มีลักษณะคล้ายคลึงทุกกลุ่ม คือ เริ่มต้นจาก ความต้องการอาหาร ความมั่นคงปลอดภัย ต้องการสังคม ความต้องการแท้จริงของตนและสุดท้ายคือ ความต้องการเคารพยกย่อง

Vinnicombe. (1984) ศึกษาลูกเรือ (Airline cabin crew) ของสายการบินอังกฤษจำนวน 198 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนประมาณร้อยละ 15 ของลูกเรือทั้งหมด โดยมีการควบคุมในเรื่องระดับ (Grade) กลุ่มทำงาน เพศ และ อายุงาน ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกเรือต้องทำงานห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ และมีโอกาสน้อยในการติดต่อกับหัวหน้างานที่ภาคพื้นดินอาจกล่าวได้ว่าลูกเรือเหล่านี้ทำงานในลักษณะที่เป็นความแปลกแยก (Alienated workforce) ดังนั้นความพึงพอใจในองค์กรโดยส่วนรวมจึงเกิดจากการจัดการกับการสื่อสาร ความมั่นคงในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

1. รายได้
2. การกำกับดูแล
3. ลักษณะงาน
4. เพื่อนร่วมงาน
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
6. สภาพการทำงาน

ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนอายุน้อย
2. บุคคลที่มีอาชีพในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่

มีอาชีพในระดับต่ำ องค์กรยังมีขนาดใหญ่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะยิ่งลดน้อยลง บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6-7 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นตามอายุ งาน บุคคลที่ได้ใช้ทักษะความสามารถเฉพาะตัวจะมีความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับผลงานการทำงาน แต่ Herzberg เชื่อว่า ทั้งสองประการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน

Gray. (1984) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลชาวออสเตรเลียจำนวน 129 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดอิทธิพลของตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของประชากร การฝึกอบรมและประสบการณ์ และวิทยาการในการทำงาน (Job technology) พบว่า ความมีอาวุโส ระดับของตำแหน่งงาน เพศ และการฝึกอบรมเบื้องต้น มีอิทธิพลสูงมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า วิทยาการในการทำงานและความสัมพันธ์ของวิทยาการในการทำงาน การศึกษาการฝึกภายหลังการฝึกอบรมเบื้องต้น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

O'brien และ Pembroke. (1982) ศึกษาพนักงานจำนวน 195 คน ที่ทำงานด้านบริการประชาชนซึ่งเป็นงานประจำวันและมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว (Structured and routine tasks) โดยใช้ Job Descriptive Index ผลปรากฏว่า จำนวนคนที่มารับบริการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การกำกับดูแล และค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างในแผนกที่มีคนมารับบริการน้อยได้แสดงออกมามีความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในแผนกที่มีคนมารับบริการจำนวนคนที่มารับบริการมีความสัมพันธ์ทางลบเพียงเล็กน้อยกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานดังพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ การได้ใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน

เวเลซ . (Velez 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยการกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศ

จิราภรณ์ ช่างทอง. (2541) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ ไม่มีผลแตกต่างในเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนระดับการศึกษา พบว่าการศึกษต่างกันจะมี

ความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือข้าราชการสามัญกลุ่มที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนความสัมพันธ์ด้านต่างๆ คือ ด้านนโยบาย การบริหารงานขององค์กรและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเครียดด้านความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานมีความเครียดน้อย

สุรศักดิ์ อนันต์. (2534 : 42) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงและปัจจัยบำบัดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และอายุการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางด้านสถิติ

อำนาจ ศรีพูนสุข. (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทางด้านเพศ อายุราชการ ระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนราษฎร ส่วนทางด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรที่มีระดับการศึกษาสูง

บุปผา ผู้พัฒน์. (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก ในงานด้านการพัฒนาหลักสูตร งานการบริหารบุคคล งานการประเมินการสอน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ในงานการจัดระบบการเรียนการสอน งานการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ งานการอบรมครูประจำการ งานการปฐมนิเทศครูใหม่ งานการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ งานการจัดอบรมครูประจำการ งานการปฐมนิเทศครูใหม่ งานการจัดการพิเศษแก่ครู และงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ งานการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และงานการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน

นางจันทรรักษ์ บุญศิริ. (2543) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ

ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน โอกาสเติบโตในอนาคต ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยในงาน อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน โอกาสเติบโตในอนาคต เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ชีวิตส่วนตัว และประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในงาน โอกาสเติบโตในอนาคต เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และชีวิตส่วนตัว

ยุวดี ไทยเจียมอารีย์. (2545 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง โดยมีลักษณะแตกต่างด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วยระยะเวลาในการรับราชการพบว่ามีความแตกต่างกัน และพบว่า ความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความพึงพอใจที่وخแตกต่างกันดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการซึ่งแตกต่างโดยมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

โดยสรุปดังนั้น จากงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ เงินได้ และการรับรู้ในงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของหน่วยงานของทั้งข้าราชการและเอกชน และยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระเข้ามาทำการศึกษาต่อข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากที่สุด นอกจากนี้ยังได้นำหลักของ Federick Herzberg คือทฤษฎีสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เข้ามาศึกษาว่าปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์มากที่สุดในการวัดระดับความพึงพอใจและปัจจัยใดมีส่วนสัมพันธ์น้อยที่สุด เพื่อหาทางเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้รวบรวมข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 505 คน
ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต กทม. ณ 6 มกราคม 2547

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 505 คน โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดของประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%) เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{505}{1+505(.05)^2}$$

$$= 223$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 245 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้แบบ Proportion Stratifies โดยการสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มมากน้อยตามสัดส่วนเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้ มีความครอบคลุมจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกหน่วยงาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ฝ่าย	จำนวนข้าราชการ(คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สำนักป้องกันการทุจริต 1	14	7
สำนักป้องกันการทุจริต 2	22	11
สำนักปราบปรามการทุจริต 1	64	31
สำนักปราบปรามการทุจริต 2	66	32
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 1	40	19
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 2	31	15
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 3	37	18
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 4	40	19
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน 5	41	20
สำนักคดี	31	15
สำนักนโยบายและแผน	32	16
กองรับเรื่องร้องเรียน	26	13
กองการเจ้าหน้าที่	11	5
กองคลัง	17	8
กองงานคณะกรรมการ	12	6
ส่วนกลาง	21	10
รวม	505	245

ขั้นที่ 2 โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการและแนวคิดด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามจากวิทยานิพนธ์ ตำรา และรายงานวิจัย
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

3. เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C) และเงินได้ เป็นปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ในงานด้านต่างๆ โดยอาศัยปัจจัยจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivate factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยแบ่งออกเป็นรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------|
| - ด้านความสำเร็จของงาน | ได้แก่ ข้อที่ 1 - 6 |
| - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ได้แก่ ข้อที่ 7 - 12 |
| - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ได้แก่ ข้อที่ 13 - 17 |
| - ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน | ได้แก่ ข้อที่ 18 - 22 |
| - ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน | ได้แก่ ข้อที่ 23 - 29 |
| - ด้านสวัสดิการและความมั่นคง | ได้แก่ ข้อที่ 30 - 33 |

สร้างมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความพึงพอใจ คำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พึงพอใจมาก	5
พึงพอใจ	4
ปานกลาง	3
ไม่พึงพอใจ	2
ไม่พึงพอใจมาก	1

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ขั้วสุดของสเกลแทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุดดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545) และข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

5 4 3 2 1

ใช่แน่นอน ;..... ;..... ;..... ;..... ;..... ไม่ใช่แน่นอน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วยการหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่นดังนี้

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบใช้กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบัค (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546) ซึ่งสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k = จำนวนคำถาม

covariance = ค่าเฉลี่ยของคำถามแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่างๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของคำถามแปรปรวนรวมของคำถาม

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาความแปรปรวนและต้องหาความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตและคำแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก สำนักงาน ป.ป.ช.

2. ทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำ

ข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) โดยกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน (C) นำมาวิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ ส่วนเงินได้ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอด้วยตาราง แปรความด้วยการบรรยาย

- ระดับการรับรู้ในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการกำหนดเกณฑ์ระดับการรับรู้ โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นอ้างหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ข้อความในเชิงบวก (Positive)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่ดีอย่างมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เห็นด้วย	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ดีมาก

ข้อความในเชิงลบ (Negative)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่ดีอย่างมาก
--	---------	---------------

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เห็นด้วย	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ดีมาก

● ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยทำการกำหนดเกณฑ์ โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นอย่างหลัก การหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่พึงพอใจอย่างมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจอย่างมาก

● ระดับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยทำการกำหนดเกณฑ์ โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นอย่างหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด . 2542 : 82) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่ดีอย่างมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ดีมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามในแบบสอบถามข้อ 1 – 5

$$P = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงาน ใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ . 2538 : 53) ในตอนที่ 1 ข้อ 6 และตอนที่ 2 ข้อ 1 - 33

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ		แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 69) ในตอนที่ 1 ข้อ 6 และในตอนที่ 2 ข้อ 1 - 33

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213 – 218) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่	df	=	$n_1 + n_2 - 2$
เมื่อ	t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{x}_1$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	=	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	=	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	=	ชั้นความเป็นอิสระ

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 135) แบบสอบถามในตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ข้อ 1 -33

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยมี	df _b	=	k - 1
	df _w	=	n - k
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบปกติ
	MS _b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่ม
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
df_b	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{\alpha/2; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$
 $r = n - k$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

6. ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72) แบบสอบถาม ตอนที่ 3 และตอนที่ 4

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $0 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วรางคณา อติศรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. 2545) มีดังนี้

- | | |
|--------------------------|--|
| มีค่าระหว่าง 0.00 | หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เลย (no correlation) |
| มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20 | หมายถึง แทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย (virtually no correlation) |
| มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.45 | หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย (weak correlation) |
| มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.75 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (moderate correlation) |
| มีค่าระหว่าง 0.76 – 0.90 | หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก (strong correlation) |
| มีค่าระหว่าง 0.91 – 0.99 | หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด (very strong correlation) |

มีค่าระหว่าง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (perfect correlation)

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

1. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test
2. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA
3. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test
4. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA
3. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับ (C)แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA
4. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินเดือนต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA
5. การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
F-Prob., p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น / ค่านัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F – test)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และเงินได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคง และ สวัสดิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน และเงินได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	136	55.5
หญิง	109	44.5
รวม	245	100.0
2. อายุ		
21 – 30 ปี	87	35.5
31 – 40 ปี	62	25.3
41 – 50 ปี	83	33.9
51 – 60 ปี	13	5.3
รวม	245	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	130	53.0
สมรส /อยู่ด้วยกัน	106	43.3
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	9	3.7
รวม	245	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ		
4.	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	15.1		
	ปริญญาตรี	183	74.7		
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	10.2		
	รวม	245	100.0		
5.	ระดับตำแหน่งงาน				
	C1 – C3	80	32.6		
	C4 – C6	117	47.8		
	C7 ขึ้นไป	48	19.6		
	รวม	245	100.0		
	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.	
6.	เงินได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,740	48,000	16,347.84	8,886.2

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ จำนวน 245 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศหญิง มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอายุ 51-60 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 21 - 30 ปี รองลงมา คือ มีอายุ 41 - 50 ปี อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 51 - 60 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 130 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.0 สถานภาพสมรสแล้ว/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สถานภาพหม้าย/หย่า

ร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงาน C1-C3 มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ระดับตำแหน่งงาน C4-C6 มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับตำแหน่งงาน C7 ขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน C4-C6 รองลงมา คือ C1-C3 และ C7 ขึ้นไป ตามลำดับ

เงินได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินได้ต่ำสุด 5,740 บาท เงินได้สูงสุด 48,000 บาท โดยมีเงินได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,347.84 บาท หรือประมาณ 16,348 บาทต่อเดือน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8,886.2 บาท

ตาราง 3 แสดงการจัดกลุ่มใหม่ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
21 – 30 ปี	87	35.5
31 – 40 ปี	62	25.3
41 – 60 ปี	96	39.2
รวม	245	100.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	130	53.1
สมรส	115	46.9
รวม	245	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. เงินได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	74	30.2
10,001 – 20,000 บาท	103	42.1
20,001 – 30,000 บาท	42	17.1
30,001 บาทขึ้นไป	26	10.6
รวม	245	100.0

จากตาราง 3 เนื่องจากมีจำนวนข้อมูลน้อยเกินไป จึงมีการจัดกลุ่มใหม่ เพื่อใช้สถิติในการทดสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการจัดกลุ่มใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 245 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุ 41 – 60 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39. โดยตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 41 - 60 ปี รองลงมา คือ มีอายุ 21 - 30 ปี และอายุ 31 – 40 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 130 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.1 สถานภาพสมรสแล้ว มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากกว่าสถานภาพสมรสแล้ว

เงินได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 รายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความ

สัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคง และ สวัสดิการ โดยนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านต่างๆ

การรับรู้ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	.50	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.74	.54	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.31	.52	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	2.76	.68	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.41	.59	ดี
6. ด้านความมั่นคง และ สวัสดิการ	3.08	.66	ปานกลาง
การรับรู้ในงานโดยรวม	3.15	.38	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ในงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 245 คน โดยเมื่อพิจารณาการรับรู้ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 และ 3.41 ตามลำดับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคง และสวัสดิการ ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74, 3.31, 2.76 และ 3.08 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ผ่านมา	3.95	.61	ดี
(2).งานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งไม่เป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น	3.30	1.03	ปานกลาง
(3).ผลงานของท่านมักจะไม่ถูกกีดกันและได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.40	.86	ปานกลาง
4.ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.19	.70	ปานกลาง
5.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ	3.64	.80	ดี
6.ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป	4.12	.74	ดี
ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม	3.60	0.50	ดี

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 5 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงาน อยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ผ่านมา และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.95 และ 3.64 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานมักจะไม่ถูกกีดกันและได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.30 และ 3.19 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
(7).สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านไม่มีความแออัด เช่นห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน	1.90	1.04	ไม่ดี
8.สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน	2.64	1.21	ปานกลาง
(9).ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงานเช่น คอมพิวเตอร์	2.36	1.09	ไม่ดี
10.บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความรู้สึกดีหรือรันทดในการทำงาน	2.72	1.08	ปานกลาง
(11).จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะคนล้นงาน	3.85	1.05	ดี
12.การเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่าง สะดวกและราบรื่น	2.96	.96	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	2.74	.54	ปานกลาง

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 6 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่าง สะดวกและราบรื่น บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกดีหรือรันทดในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96, 2.72 และ 2.64 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในระดับไม่ดี ได้แก่ ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงานเช่น คอมพิวเตอร์ และสภาพแวดล้อม

ล้อมในการทำงานไม่มีความแออัด เช่นห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และ 1.90

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
(13).เพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับในผลงานของท่าน	3.43	.76	ดี
14.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน	3.55	.64	ดี
(15).การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ	3.14	.91	ปานกลาง
(16).ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็น	3.14	.97	ปานกลาง
17.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.32	.96	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	3.31	.52	ปานกลาง

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 7 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็น และการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานได้รับความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32, 3.14 และ 3.14 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในระดับดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับในผลงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, และ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการ

ทำงาน			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
(18). การเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว	2.43	1.11	ไม่ดี
(19). ผู้บังคับบัญชาค่อยให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านเท่าที่ควร	2.64	1.01	ปานกลาง
(20). ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้	2.73	1.03	ปานกลาง
21. ท่านมีความรู้สึกว่เมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้	3.12	.87	ปานกลาง
22. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรมดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	2.87	1.08	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	2.76	.68	ปานกลาง

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 8 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงานอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกว่เมื่อท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้สามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรมดูงาน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ปัจจุบันงานที่รับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 2.87, 2.73 และ 2.64 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงานอยู่ระดับการรับรู้ในระดับไม่ดี ได้แก่ การเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน
หน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
23.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการ ทำงานและส่วนตัว	4.00	.65	ดี
(24).การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี	3.49	.93	ดี
26.ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.34	1.11	ปานกลาง
27.ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษา หารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว	3.19	1.06	ปานกลาง
(28).ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุ ผล โดยไม่ใช้อารมณ์	3.40	1.02	ปานกลาง
29.ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วย ความจริงใจ	3.74	.92	ดี
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานโดยรวม	3.41	.59	ปานกลาง

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 9 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานโดยรวม อยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนัก
งาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้
แก่ ผู้บังคับบัญชามักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุผล โดยไม่ใช้อารมณ์ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้
บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติ
งานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.34 และ 3.19 ส่วนข้อที่ข้าราชการ
ประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในระดับดี ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการ
ทำงานและส่วนตัว ให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ และการทำงาน

ร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.74 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ในงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
30.หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับการกุ๊ยม เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก	3.47	1.02	ดี
(31).สวัสดิการและเงินเดือนมีเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	2.34	1.10	ไม่ดี
32.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน	2.83	1.10	ปานกลาง
33.ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.69	.81	ดี
ด้านความมั่นคงและสวัสดิการโดยรวม	3.08	.66	ปานกลาง

หมายเหตุ () หมายถึงคำถามเชิงลบที่ได้มีการปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 10 แสดงผลการรับรู้ในงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในระดับดี ได้แก่ รู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง หน่วยงานได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับการกุ๊ยม เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.47 ส่วนข้อที่ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการรับรู้ในระดับไม่ดี ได้แก่ สวัสดิการและเงินเดือนมีเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. โดยใช้การแจกแจงความถี่ในรูปจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.

	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.31	0.84	พึงพอใจปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.โดยใช้การแจกแจงความถี่ในรูปจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.

พฤติกรรมการทำงานในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ	3.30	1.25	ปานกลาง
เปลี่ยนหน่วยงาน	3.86	1.34	ดี
เกษียณอายุก่อนเวลา	3.24	1.37	ปานกลาง
การแปรรูปองค์กร	3.67	.99	ดี
พฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวม	3.52	.58	ดี

จากตาราง 12 แสดงพฤติกรรมในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่าพฤติกรรมในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเกือบทุกข้อของพฤติกรรมในอนาคตอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องการเปลี่ยนหน่วยงาน การแปรรูปองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.67 ส่วนพฤติกรรมในอนาคตระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องทำงานต่อจนเกษียณอายุ และเกษียณอายุก่อนเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่ามากกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

	เพศ				t-test	df	P
	ชาย		หญิง				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.35	.80	3.28	.88	.045	243	.832

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ .832 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มากกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
21 - 30 ปี	3.26	.77	ปานกลาง
31 - 40 ปี	3.27	.94	ปานกลาง
41 - 60 ปี	3.39	.83	ปานกลาง

จากตาราง 14 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 41 - 60 ปี , 31 - 40 ปี และ 21 - 30 ปี ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม		.802	2	.401	.571	.566
ภายในกลุ่ม		169.998	242	.702		
รวม		170.800	244			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามอายุ มีค่า F-Prob. เท่ากับ .566 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่ามากกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

	สถานภาพสมรส				t-test	df	P
	โสด		สมรส				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.30	.78	3.33	.90	2.759	243	.098

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ .098 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 4. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มากกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	.87	ดี
ปริญญาตรี	3.26	.85	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	3.44	.58	ดี

จากตาราง 17 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.44 ตามลำดับ และข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม		2.468	2	1.234	1.774	.172
ภายในกลุ่ม		168.332	242	.696		
รวม		170.800	244			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า F-Prob. เท่ากับ .172 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำ

สำนักงาน ป.ป.ช.ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 5. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มากกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
C1 – C3	3.30	.74	ปานกลาง
C4 – C6	3.31	.87	ปานกลาง
C7 ขึ้นไป	3.35	.93	ปานกลาง

จากตาราง 19 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงาน C1 –C3, C4 – C6 และ C7 – ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.31และ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Ratio	F-Prob
	ระหว่างกลุ่ม	.098	2	.678	.069	.933
	ภายในกลุ่ม	170.702	242	.705		
	รวม	170.800	244			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ .933 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 6. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มากกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเงินได้

เงินได้	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ต่ำกว่า 10,000	3.46	.76	ดี
10,001 - 20,000	3.17	.84	ปานกลาง
20,001 - 30,000	3.48	.74	ดี
มากกว่า 30,000	3.23	1.07	ปานกลาง

จากตาราง 21 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินได้ 20,001 – 30,000 ต่ำกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ และข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินได้ มากกว่า 30,00 และ 10,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.17

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Ratio	F-Prob
	ระหว่างกลุ่ม	5.136	2	1.712	2.49	.061
	ภายในกลุ่ม	165.664	242	.687		
	รวม	170.800	244			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามเงินได้มีค่า F-Prob. เท่ากับ .061 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.ที่มีเงินได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 7 การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

H_0 : การรับรู้ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

H_1 : การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการ

ประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มากกว่า .05

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

การรับรู้ในงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	0.362*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.319*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.212*	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	0.294*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.251*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านความมั่นคง และ สวัสดิการ	0.294*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .362 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .319 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .212 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .294 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .294 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

6. ด้านความมั่นคง และ สวัสดิการพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ในงานด้านความมั่นคง และ สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .294 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความมั่นคง และ สวัสดิการเพิ่มมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความ

สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มากกว่า .05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานในอนาคต	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
การทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ	.443*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
การเปลี่ยนหน่วยงาน	-.310*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
การเกษียณอายุก่อนเวลา	-.247*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
การทำงานต่อถ้ามีการแปรรูปองค์กรในอนาคต	.192*	0.003	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานต่อไปจนเกษียณอายุพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .443 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น

2. พฤติกรรมการเปลี่ยนหน่วยงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .310 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการเปลี่ยนหน่วยงานน้อยลง

3. พฤติกรรมการเกษียณอายุก่อนเวลาพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .247 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการเกษียณอายุก่อนเวลาน้อยลง

4. พฤติกรรมการทำงานต่อถ้ามีการแปรรูปองค์กรในอนาคตพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .192 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านยังคงทำงานต่อถ้ามีการแปรรูปองค์กร

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหา และข้อเสนอแนะ

ปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จากแบบสอบถามปลายเปิด แสดงดังตาราง

ตาราง 25 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จของงาน		
1. ผลงานถูกกีดกัน ไม่ได้รับความร่วมมือ	2	1.54
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
2. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ล้าสมัย และไม่เพียงพอ	20	15.38
3. สถานที่ทำงานคับแคบ แออัด	12	9.23
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
4. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม มีความลำเอียง	15	11.54
5. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	5	3.85
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		
6. ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากขาดการอบรม เพิ่มเติมความรู้	3	2.31
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน		
7. ขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	28	21.54
ด้านความมั่นคง & สวัสดิการ		
8. เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	10	7.69
ด้านอื่นๆ		
9. องค์การขาดการบริหารจัดการที่ดี	15	11.54
10. ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดภาวะผู้นำ	20	15.38
รวม	130	100.0

จากตาราง 25 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการขาดความสามัคคีมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก

คิดเป็นร้อยละ 21.54 รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ลำโพง และไม้เพียงพอ ,ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 15.38 และผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม มีความลำเอียง องค์การขาดการบริหารจัดการที่ดี คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ตาราง 26 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1. ควรปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัย และเพียงพอ	20	11.63
2. ขยายสถานที่ทำงาน	12	6.98
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมกับทุกคน	15	8.72
4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	5	2.91
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		
5. ควรจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้	3	1.74
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน		
6. ควรจัดสัมมนาสร้างการทำงานเป็นทีม	16	9.3
ด้านความมั่นคง & สวัสดิการ		
7. ปรับปรุงระบบพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการ ให้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	31	18.02
ด้านอื่นๆ		
8. กำหนดระบบการทำงานให้ชัดเจน	15	8.72
9. ปรับเปลี่ยนผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ	52	30.24
10. ควรแยกสายบริหาร และสายการปฏิบัติงานออกจากกัน	3	1.74
รวม	172	100

จากตาราง 26 ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าควรปรับเปลี่ยนผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพคิดเป็นร้อยละ 30.24 รองลงมาคือ ปรับปรุงระบบพิจารณาเงินเดือน และสวัสดิการให้เพียงพอกับค่าครองชีพใน

ปัจจุบัน คิดเป็น ร้อยละ 18.02 และควรปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัย และเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ

สรุปผลตารางการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ความรับผิดชอบ (C) และเงินได้ที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน	
1.1	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงาน(C) แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.	เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ และการรับรู้ในงานที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงานป.ป.ช. ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล สำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไข เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
5. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเพื่อปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C) และเงินเดือนที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
2. การรับรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.จำนวน 505 คน (หนังสือข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช. วันที่ 6 มกราคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967)จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน + 10% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 245 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการดำเนินการสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.ศึกษาความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการและแนวคิดด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามจากวิทยานิพนธ์ ตำรา และรายงานวิจัย

2.กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.

3.เครื่องมือในการศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C) และเงินเดือน เป็นปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ในงานด้านต่างๆ ดังนี้ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วย การหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่นดังนี้

1.การวัดความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2.ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบใช้กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบัค (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาความแปรปรวนและต้องหาความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก สำนักงาน ป.ป.ช.

2. ทำหนังสือขออนุมัติจากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) โดยกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน (C) นำมาวิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ ส่วนเงินได้ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอด้วยตาราง แปรผลด้วยการบรรยาย

ระดับการรับรู้ในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยทำการกำหนดเกณฑ์ระดับการรับรู้ โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นอ้างอิงหลักการหาค่าพิสัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไป
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)ใช้ในการแปลความหมายระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงาน
- 3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ
- 4.เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน

สองเป็นอิสระต่อกัน

5.เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333)

6. ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.สรุปผลได้ดังนี้

1.ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับงาน C4-C6 และมีเงินได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. โดยภาพรวมของการรับรู้ในงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ตามลำดับ สำหรับการรับรู้ในงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับดี จำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ คือ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ผ่านมา ๆ มา งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ตามลำดับ สำหรับการรับรู้ในงานในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือ ผลงานมักไม่ถูกกีดกันและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ทำสำเร็จแต่ละครั้งไม่เป็นเพียงทำให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น มักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี จำนวน 1 ข้อ คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่มีลักษณะคนล้นงาน สำหรับการรับรู้ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ การเดินทางและติดต่อประสานงานแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่นเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับดีจำนวน 2 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่านเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมักยอมรับในผลงานของท่าน สำหรับการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในผลงานของท่าน สำหรับการรับรู้ในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองมา การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ๆ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็น

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ มีความรู้สึกว่าเมื่อทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป จะทำให้สามารถก้าวหน้าโยกย้ายการงานได้ เป็นข้อดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น ฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาในระดับสูงขึ้น ปัจจุบันงานที่รับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน และการเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับดี จำนวน 3 ข้อ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัวเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไปด้วยดี ตามลำดับ สำหรับการรับรู้ในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ข้อ ผู้บังคับบัญชามักลงโทษลูกน้องด้วยเหตุผลโดยไม่ใช้อารมณ์เสมอ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.6 ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีการรับรู้ในงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี 2 ข้อ คือ รู้สึกว่างานปัจจุบันมีความมั่นคงเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับการกู้ยืม เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉิน สำหรับการรับรู้ในงานด้านความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ สวัสดิการและเงินเดือนเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

3. ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ พึงพอใจค่อนข้างมาก

4. ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปลี่ยนหน่วยงาน การแปรรูปองค์กร ทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ การเกษียณอายุก่อนเวลา ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้านของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมพบว่า การรับรู้ในงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและด้านความมั่นคงและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้านการทำงานต่อไปจนเกษียณอายุและการทำงานต่อถ้ามีการแปรรูปองค์กรในอนาคตในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการเปลี่ยนหน่วยงานและการเกษียณอายุก่อนเวลา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

13. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามปลายเปิด อธิบายได้ดังนี้

13.1 ปัญหา

ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่คิดว่าปัญหาสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการขาดความสามัคคีมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คิดเป็นร้อยละ 21.54 รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ล้าสมัยและไม่เพียงพอ และผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 15.38 และผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมและลำเอียงคิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

13.2 ข้อเสนอแนะ

ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าควรปรับเปลี่ยนผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ 30.24 รองลงมาคือ ปรับปรุงระบบพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการให้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 18.02 และควรปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัย และเพียงพอคิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ในการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า การรับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและด้านความมั่นคงและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 8 ข้อไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 ข้อ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้ดีเหมือนกัน อีกทั้งอำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาลส์ เอ็น วีเวอร์ (1996 : 296) ได้ทำการวิจัยพบว่าโดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญเรื่อง ความพึงพอใจ เพราะเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ ของความพึงพอใจ เช่น เงินเดือน การควบคุมบัญชาที่ได้รับ

2. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันนั้น มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายงาน ต่างมีความรู้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ อนันต์ (2534 : 92) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสแล้วต่างมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบครอบครัวเช่นเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ เลศะวานิช (2542 : 88) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทยพบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับระดับการศึกษาและได้รับมอบหมายงานเป็นไปตามขั้นระดับการศึกษา ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541 : 86) ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีระดับตำแหน่งความรับผิดชอบแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งความรับผิดชอบแตกต่างกัน ต่างต้องการให้ผลงานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกสฤตพงศ์ กันศิริ (2541 : 102) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการมณฑลทหารที่ 1 พบว่าระดับตำแหน่งความรับผิดชอบแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านเงินได้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีเงินได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าค่าครองชีพในปัจจุบันมีการปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้นรายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการ สอดคล้องกับอัญชลี ดวงแก้ว (2541 : 95) ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานบุคลากร สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ พบว่ารายได้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ผลการศึกษารับรู้ในงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ในงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายว่า ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและความมั่นคงและสวัสดิการ เมื่ออยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคต ด้านการทำงานต่อจนเกษียณอายุ การเปลี่ยนหน่วยงาน การเกษียณอายุก่อนเวลาและการแปรรูปองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในเรื่องการเปลี่ยนหน่วยงาน และการเกษียณก่อนเวลา ในทิศทางตรงข้าม อธิบายได้ว่า ถ้าข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเรื่องการเปลี่ยนหน่วยงาน และการเกษียณก่อนเวลา ก็จะไม่เกิด

9. ข้าราชการประจำสำนักงาน ป.ป.ช.มีการเลื่อนตำแหน่งช้า ซึ่งวิเคราะห์จากระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ โดยจำนวนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน และปริญญาตรีจำนวน 183 คน ในขณะที่ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ C1 – C3 มีจำนวน 80 คน และ C4 – C6 มีจำนวน 117 คน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ด้านความสำเร็จของงาน

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการสร้างเป้าหมายหลักในการดำเนินงานให้กับข้าราชการเพื่อก่อให้เกิดแนวทางและจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควร

เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างวินัยและยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีการยกย่องชมเชย สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและเต็มใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีใช้เพื่อหน้าที่หรือรับปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการปรับปรุงขยายอาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนบุคลากร อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ การนำโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้การทำงานของข้าราชการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการจัดฝึกอบรม ตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามี การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถตลอดเวลา มีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการระดมความคิดเพื่อให้ข้าราชการในแต่ละหน่วยงานพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของตนซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ต่อไป

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการเปิดโอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรม อบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการ เช่น การสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับ ที่สูงขึ้นหรือมีหลักสูตรการฝึกอบรม คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความก้าวหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับโครงสร้างของ ราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดกิจกรรมและสันทนาการต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม การจัดสัมมนา การ แข่งขันกีฬา เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน โดยให้รู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้

เรียนรู้สัจจะในการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสปรึกษาหารือถึงปัญหาในการทำงานโดยตรง

ด้านความมั่นคงและสวัสดิการ

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการปรับปรุงระบบพิจารณาการขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงต่ออาชีพและองค์กร ควรปรับปรุงสวัสดิการและเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

ด้านอื่นๆ

สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ กำหนดการทำงานให้ชัดเจน และควรแยกสายการบริหาร และสายการปฏิบัติงานออกจากกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานในอนาคตได้
- 2.ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการในหน่วยงานอื่นกับสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อนำผลมาปรับปรุงระบบการบริหารงานของสำนักงาน ป.ป.ช.
- 3.หากบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ช. เปลี่ยนไปควรมีการศึกษาคู่แปรอื่น ๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543) *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล* สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ช่างทอง. (2541) *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามัญ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมาธิการ*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2536) *สถิติวิจัย คณะศึกษาศาสตร์*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุปผา ผู้พัฒน์. (2541) *ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารมัธยมศึกษา* สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา บวรวัฒนา. *วิชาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ไทยเจียมอารีย์. (2545) *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรางคณา อติศรประเสริฐ. (2545) *เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522) *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงาน ป.ป.ช. (2547) *หนังสือข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช. ถนน พิชญ์โลก เขตดุสิต* กรุงเทพฯ ฯ
- สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม. (2534) *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรศักดิ์ อนันต์ .(2541) *ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช* วิทยานิพนธ์. นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .(2544) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2534) *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและคุณลักษณะของ*

งานกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอ และท้องถิ่น เทศบาล จังหวัด นครราชสีมา วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Andrew D.Szilagyi and Marc.J.Wallace.(1983) *Organization Behavior and Performance*,Glensview,III.: Scott Foredman.

Andrew J.Dubrin. (1994) *Organization Behavior Englewood Cliffs, New Jersey* : Prentice- Hill.

Applewhite P.B. (1965) *Organization Behavior Englewood Cliffs, New Jersey* : Prentice-Hill.

Cronbach.Lee J.(1990) *Essential of Psychology testing*.Hanpercollishes,Inc.

Dubey และ คณะ. (1983) *ศึกษาพนักงานธนาคาร อายุระหว่าง 24-60 ปี*

Gray .(1984) *ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลชาวออสเตรเลีย*

Herberg F.(1981) *New approached in management organization and job design* In Michael Matterson and John M.Iveancevich. (editors) *management Classics* (2nd ed) Santa Monica C.A.: Goodyear.

Janes L.Gibson ,John M.Ivancevich, and James H. Donnelly,(1982) *Organization Behavior,Structure,Process*, Plano , Texas:Business Publications,

Maslow,All .(1980) *A theory of human motivation* In Harold ,J.Leavi H, Lovis R. Ponder and David ,M. Boje (editors) *Reading in Managerial psychology* (3rd ed.) Chicago:University of Chicago Press.

O'brien และ Pembroke. (1982) *พนักงานจำนวน 195 คนที่ทำงานด้านบริการประชาชน*

Robbins. (1996) *Basic Organization Behavior model* .,stage I

Smith H.C. (1964) *Psychology of industrial Behavior* New York : McGrew – Hill Book Company.

Stephen P.Robbins,.(1983) *Organization Behavior-Concepts,Controversies,and Applications* (Englewood Cliffs,N.J. : Prentice- Hall

Veley,(1972) : *การวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน*

Vinnicombe. (1984) *ศึกษาลูกเรือ(Airline cabin crew) ของสายการบินอังกฤษ 198 คน*

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้านางสาวรัตนา คุลยประพันธ์ นิสิตปริญญาโทคณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) กำลังทำการวิจัยเรื่อง : การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งนอกจากจะนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย จึงขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ชัดเจน สมบูรณ์ ตามความคิดเห็นส่วนตัวของท่านอย่างแท้จริง และขอรับรองว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ซึ่งผลของการวิจัย จะรายงานในภาพรวมที่ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/255๓

วันที่ ๔ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

 เนื่องด้วย นางสาวรัตนา คลยประพันธ์ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การรับรู้และความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)”
โดยมี รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชธ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาศา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบสอบถามการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบสอบถามให้ นางสาวรัตนา คลยประพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



๒ มีนาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรัตนา ดุลยประพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)” โดยมี รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คอบแบบสอบถามการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรัตนา ดุลยประพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6598982 มือถือ 09-1213146

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวม

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานในอนาคต และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

- 1 เพศ
() ชาย () หญิง
- 2 ปัจจุบันท่านอายุ
() ต่ำกว่า 21 ปี () 21 - 30 ปี
() 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี
() 51 - 60 ปี
- 3 สถานภาพการสมรส
() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน
() หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
- 4 ระดับการศึกษาสูงสุด
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาโท
- 5 ระดับตำแหน่งความรับผิดชอบ (C)
() C 1 – C3 () C 4 – C6
() C 7 ขึ้นไป
- 6 เงินได้ (เงินเดือน และ ค่าตอบแทนพิเศษ)บาท/เดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย  ลงใน ☐ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสำเร็จของงาน					
1.ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ผ่าน ๆ มา					
(2).งานที่ท่านทำสำเร็จในแต่ละครั้งเป็นเพียงทำงานให้เสร็จตามหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น					
(3).ผลงานของท่านมักจะถูกกีดกันและไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
4.ท่านมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ					
6.ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
(7).สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความแออัด เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน					
8.สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อาคาร ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน					
(9).ความครบถ้วนของเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอที่ท่านจะใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10.บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
(11).จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะคนล้นงาน					
12.การเดินทางและติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่น					
การได้รับการยอมรับนับถือ (13).เพื่อนร่วมงานมักจะไม่นิยมนำผลงานของท่าน					
14.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของท่าน					
(15).การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของท่านขาดความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ					
(16).ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสและไม่ยอมรับความคิดเห็น					
17.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (18).การเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานของท่านเป็นไปอย่างล่าช้า					
(19). ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านเท่าที่ควร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
(20). ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้					
21. ท่านมีความรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้					
22. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรม ทุน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 23. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว					
(24). การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้ลำบากเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยดี					
(25). มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงานของท่าน					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ขี้แฉงและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
(28). ผู้บังคับบัญชาของท่านมักลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผลเสมอๆ					
29. ท่านให้ความเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาปัจจุบันด้วยความจริงใจ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ในงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสวัสดิการและความมั่นคง 30.หน่วยงานของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อ เป็นสวัสดิการสำหรับการกู้ยืม เมื่อจำ เป็นหรือฉุกเฉินได้อย่างสะดวก					
(31).สวัสดิการและเงินเดือนไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมต่อการดำรงชีพใน ปัจจุบัน					
32.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่า กับปริมาณงานและความรับผิดชอบใน หน้าที่ของท่าน					
33.ท่านรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ท่านอยู่มี ความมั่นคง					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

พอใจอย่างมาก _____ , _____ , _____ , _____ , _____ ไม่พอใจอย่างมาก

5 4 3 2 1

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานในอนาคต และข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าจะทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ ;

ใช่แน่นอน ;.....;.....;.....;.....;..... ไม่ใช่แน่นอน
5 4 3 2 1

2. ถ้ามีงานที่ดีกว่าท่านจะเปลี่ยนหน่วยงานหรือไม่ ;

เปลี่ยนแน่นอน ;.....;.....;.....;.....;..... ไม่เปลี่ยน
5 4 3 2 1แน่นอน

3. ในอนาคตมีโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาท่านยินดีจะเลือก ;

เลือก ;.....;.....;.....;.....;..... ไม่เลือก
5 4 3 2 1

4. ในอนาคตมีการแปรรูปองค์กรท่านจะยังทำงานต่อไป ;

ทำต่อไป ;.....;.....;.....;.....;..... เปลี่ยนงาน
5 4 3 2 1ใหม่

ปัญหาที่ท่านพบคือ.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะคือ.....
.....
.....
.....
.....

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	A1	รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน
2.	A2	งานที่ทำเสร็จเพียงทำงานให้เสร็จในหน้าที่
3.	A3	ผลงานมักถูกกีดกันและไม่ค่อยได้รับการยอมรับ
4.	A4	มักได้รับการยกย่องชมเชย
5.	A5	งานที่รับมอบหมายมีความสำคัญส่งผลให้หน่วย
6.	A6	มีความมุ่งมั่นและกะตือรือร้นจะปฏิบัติงาน
7.	A7	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแออัด
8.	A8	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในสภาพที่เหมาะสม
9.	A9	ความครบถ้วนของเครื่องมือ
10.	A10	บรรยากาศทั่วไปของที่ทำงาน
11.	A11	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
12.	A12	การเดินทางและการติดต่อประสานงาน
13.	A13	เพื่อนร่วมงานมักไม่ยอมรับในผลงาน
14.	A14	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อ
15.	A15	การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน
16.	A16	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสและไม่ยอมรับ
17.	A17	เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
18.	A18	การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่งานล่าช้า
19.	A19	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนับสนุนความ
20.	A20	งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้คว
21.	A21	ทำงานต่อไปมีโอกาสก้าวหน้าได้ดี
22.	A22	เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ
23.	A23	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
24.	A24	ทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้ลำบาก
25.	A25	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน
26.	A26	เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
27.	A27	เป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือชี้แจง
28.	A28	มักลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ไม่มีเหตุผล
29.	A29	ท่านให้ความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
30.	A30	หน่วยงานได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการ
31.	A31	สวัสดิการและเงินเดือนไม่เพียงพอไม่เหมาะสม
32.	A32	เงินเดือนได้รับความสมดุลกับปริมาณงาน
33.	A33	งานในปัจจุบันมีความมั่นคง

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	4.0667	.6397	30.0
2.	A2	2.9333	1.2576	30.0
3.	A3	3.2000	.9613	30.0
4.	A4	3.6000	.6747	30.0
5.	A5	3.7333	.6915	30.0

6.	A6	4.1333	.7761	30.0
7.	A7	2.4667	1.0743	30.0
8.	A8	3.4000	1.0372	30.0
9.	A9	2.2000	1.1265	30.0
10.	A10	3.4333	.9714	30.0
11.	A11	3.2333	1.0063	30.0
12.	A12	3.2667	.9072	30.0
13.	A13	3.2667	.9444	30.0
14.	A14	3.7000	.7944	30.0
15.	A15	2.9333	1.0483	30.0
16.	A16	3.1333	.9732	30.0
17.	A17	3.8000	.8052	30.0
18.	A18	2.5333	1.1059	30.0
19.	A19	2.8333	1.0199	30.0
20.	A20	2.7000	1.0554	30.0
21.	A21	3.3667	.9279	30.0
22.	A22	3.3667	1.0334	30.0
23.	A23	4.1000	.5477	30.0
24.	A24	3.1000	.9948	30.0
25.	A25	2.7333	.9803	30.0
26.	A26	3.9000	.5477	30.0
27.	A27	3.7333	.7397	30.0
28.	A28	3.4000	.8944	30.0
29.	A29	3.8333	.6989	30.0
30.	A30	3.4333	.9714	30.0
31.	A31	2.1333	.7761	30.0
32.	A32	2.9667	1.0662	30.0
33.	A33	3.7333	.8683	30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	104.3000	111.8034	.1754	.7768
A2	105.4333	106.1161	.2658	.7745
A3	105.1667	102.7644	.5591	.7595
A4	104.7667	116.4609	-.1601	.7875
A5	104.6333	110.9299	.2181	.7755
A6	104.2333	110.3230	.2245	.7752
A7	105.9000	104.4379	.4096	.7662
A8	104.9667	107.0678	.3001	.7720
A9	106.1667	110.9023	.1017	.7828
A10	104.9333	110.5471	.1515	.7789
A11	105.1333	106.5333	.3389	.7700
A12	105.1000	110.5069	.1707	.7777
A13	105.1000	105.6793	.4127	.7667
A14	104.6667	106.9195	.4282	.7673
A15	105.4333	105.6333	.3644	.7686
A16	105.2333	105.6333	.4001	.7672
A17	104.5667	107.7713	.3688	.7696
A18	105.8333	101.5920	.5280	.7594
A19	105.5333	103.9816	.4598	.7639
A20	105.6667	103.8851	.4456	.7644
A21	105.0000	108.4828	.2712	.7733

A22	105.0000	106.8966	.3098	.7715
A23	104.2667	114.9609	-.0575	.7829
A24	105.2667	101.9954	.5773	.7581
A25	105.6333	105.8264	.3866	.7678
A26	104.4667	114.2575	.0024	.7813
A27	104.6333	115.5506	-.0951	.7863
A28	104.9667	107.8954	.3170	.7713
A29	104.5333	110.8782	.2187	.7754
A30	104.9333	113.0989	.0263	.7846
A31	106.2333	108.5299	.3372	.7710
A32	105.4000	109.2138	.1900	.7776
A33	104.6333	113.1368	.0376	.7830

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 33

Alpha = .7786

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

น.ส.รัตนา ดุลยประพันธ์

วันเดือนปีเกิด

20 ตุลาคม 2511

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน

9/15-16 บางขุนนนท์ บางกอกน้อย กทม.

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ธนาคารบีเอ็นพี พารibas

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2534

บริหารธุรกิจ(การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2546

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ