

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ต้องการผลสำเร็จ โดยมีเป้าประสงค์เป็น ตัวกำหนด ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นตัวกำหนด ผลักดัน ความสำเร็จให้กับองค์กร โดยองค์กรใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมี คุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้อย่างดี ในด้าน การดำเนินงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลประโยชน์ ขององค์กร ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนา ควบคู่กันไป ไม่ให้อย่างใด อย่างหนึ่งมากเกินไป การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยมีเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นที่ตั้งอย่างสุดโต่ง ย่อมไม่อาจจะใช้ประสิทธิภาพเชิงความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และยังอาจจะทำให้องค์กรขาดบุคลากรชั้นดีได้อีกด้วย ในทางกลับกันถ้ามุ่งเน้น การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรโดยไม่ใส่ใจและคำนึงถึงความเหมาะสมก็หมายถึง การกระทำที่เกินจำเป็น และเป็นการลงทุนที่เสียเปล่า เช่น การส่งเสริมการอบรมภายในองค์กร ในด้านความรู้พิเศษต่าง ๆ การส่งพนักงานออกไปศึกษาดูงานด้านนอก แต่กลุ่มพนักงานนั้น ไม่ได้มีความสนใจในกิจการงานนั้น ๆ ย่อมไม่ก่อประโยชน์แก่องค์กร และเป็นการสูญเสีย เงินทุนโดยเปล่าประโยชน์ ในแง่ของหลักการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานภายในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ คือ 1 ใน 4 ปัจจัยหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1.คน 2.เงินทุน 3.อุปกรณ์หรือเครื่องจักรต่าง ๆ 4. ระบบการจัดการ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในการดำเนินงานและบริหารจัดการภายในองค์กรในทุก ๆ องค์กร และ ทุก ๆ ภาคส่วน (<http://www.aececonomy.com>, 2557 : ออนไลน์)

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความ ต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึก

ต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (<http://th.wikipedia.org/wiki.2557> : ออนไลน์)

ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาหาข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความเป็นอิสระ ทัศนคติ ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล ฆะระพฤษ์-วรรณ และคณะ. 2542 : 13) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นและทำพฤติกรรมของคนให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะต้องมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนเองจะได้รับรางวัลตอบแทน และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นภาวะที่กระตุ้นหรือเร้าเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ อดทนอดกลั้นไปด้วย ช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างไรก็ตามในการทำงานใด ๆ นั้น จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธี ในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยการที่ผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์กรจะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการหรือความพึงพอใจในสิ่งใดจาก

การทำงาน และผู้บริหารจะต้องตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้ตรงประเด็นด้วย (สุภาพร นันทนากุล. 2552 : 1)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย โดยปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 การแก้ปัญหา การทุจริตคอร์รัปชันภายในประเทศไทยจะแก้ไขหรือป้องกันและปราบปรามได้สำเร็จหรือไม่ นั่น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการกับภารกิจของสำนักงานแล้วถือได้ว่าข้าราชการมีจำนวนน้อยมาก เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีข้าราชการทั้งหมดทั่วประเทศ เพียง จำนวน 206 อัตรา (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. 2557 : www.pacc.go.th) และยังประสบกับปัญหาการขาดอัตรากำลัง เนื่องจากข้าราชการโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก ประกอบกับปัญหาด้านรายได้น้อยกว่าหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายกัน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. 2557 : www.pacc.go.th) ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับยังไม่มีผู้ใดศึกษาในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของ เฮิร์ซเบิร์กและบาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522 : 100-101) เป็นเนื้อหาของการวิจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองและบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 206 คน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. 2557 : www.pacc.go.th)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริการ
- 2) การปกครองและบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและสวัสดิการ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ กองการต่างประเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักคุ้มครองและป้องกัน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 1-5 และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 1-9 รวม 19 แห่ง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย เดือน สิงหาคม – กันยายน 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่
 - (1) น้อยกว่า 26 ปี
 - (2) 26 – 30 ปี
 - (3) 31 – 35 ปี
 - และ (4) มากกว่า 35 ปี
2. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - 2.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.2 ระดับปริญญาตรี
 - 2.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - 3.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 3.2 1 – 3 ปี
 - 3.3 มากกว่า 3 ปี
4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมต่อเดือนซึ่งรวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
 - 4.1 10,000 – 20,000 บาท

4.2 20,001 – 30,000 บาท

4.3 มากกว่า 30,000 บาท

5. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทั่วประเทศ

6. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีสำนักงานอยู่ในส่วนกลางและแบ่งเป็นเขต 9 เขต ทั่วประเทศ ซึ่งมีชื่อโดยย่อว่า สำนักงาน ป.ป.ท.

8. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่แต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา ในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งผลักดันหรือเป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ให้ต้องการทำงาน และกระตุ้นความรู้สึกให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเชอว์ก

9.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานซึ่งงานที่ทำอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ แก้ไขปัญหา และดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและของเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ

9.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับความร่วมมือ ความเชื่อถือและไว้วางใจ ได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

9.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ระบบ การเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นธรรม ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นและรวมถึงมีการพัฒนาความดีความชอบเพื่อเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

9.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดย มีอิสรภาพ เสรีภาพในการ ตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา

9.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความสนใจและความ ถนัด เหมาะกับความรู้ ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ ทำหาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จูงใจให้ปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบ และงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ และมีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน

9.6 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารง่ายต่อการ ปฏิบัติ ข้อกำหนด การสั่งการ การมอบหมายงานและแนวทางในการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจนที่ง่ายต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าทางตรงหรือ ทางอ้อม การควบคุมการเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติตามได้ปฏิบัติให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

9.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ ในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำที่ดี และมีความยุติธรรม ให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน ปรีกษาหารือได้อย่างสะดวก กล้าตัดสินใจด้วยตัวเอง

9.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน มี ความจริงใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไป อย่างฉันทมิตร และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

9.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศภายในหน่วยงาน และ เครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน อาคารสถานที่ รวมทั้งอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานสะดวกสบาย ตลอดจนมีอุปกรณ์เพียงพอที่จะนำมาใช้ และการ เดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

9.10 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยประชุม ซึ่งการเบิกจ่ายมีความรวดเร็ว รายได้มีความเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้รับทราบข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของแต่ละบุคคล
3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในเชิงวิชาการและเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปต่อยอดความรู้เดิม ตลอดจนเป็นแนวทางในงานด้านอื่น ๆ ภายในหน่วยงานอีกด้วย