

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40 ถัดมา มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50 และ มีอายุ 22-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.90 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 คิดเป็นร้อยละ 33 และมีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 คิดเป็นร้อยละ 21.30

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.63$) และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.25$) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.90$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ พบว่า

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้านและ รายด้านทุกด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ทุกด้านและรายด้านทุกด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองและบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านทุกด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมทุกด้านและรายด้านทุกด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปริมาณงานควรเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การทำงานควรมีเป้าหมายร่วมกัน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องได้รับทราบนโยบายอย่างชัดเจน และมีการชี้แจงแนวทางร่วมกัน หน่วยงานต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน ความสำเร็จ

ของงานขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้ปฏิบัติ ควรมีการจัดระบบงานให้มีมาตรฐาน ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติจะได้สำเร็จ

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

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ควรมีความเป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจหลักของงานในแต่ละงาน เพื่อให้ข้าราชการในสายงานรองลงมา มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งได้ ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.4 ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปริมาณงานขณะนี้มีมากเกินไป อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้มากขึ้น ผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการจัดการกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

4.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรตรงกับตำแหน่งงาน ควรประสานงานตาม พรบ. มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ควรลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น

4.6 ด้านนโยบายและการบริหารมีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรมีนโยบายการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม ตามกรอบของกฎหมาย ควรมีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตัวชี้วัด และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดนโยบายควรถูกคำนึงถึงปริมาณงาน เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.7 การปกครองบังคับบัญชามีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรกล้าตัดสินใจ ควรสอดส่อง ดูแล ให้คำปรึกษา ทั้งด้านการปฏิบัติ และการอยู่ร่วมกัน

4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือควรจัดกิจกรรมเพื่อประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น ศึกษาดูงาน หรือกีฬา

4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรมีอาคารสำนักงานของตนเอง และมีสถานที่ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอ สำนักควรมีการแบ่งเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส. ควรมีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ

4.10 เงินเดือนและสวัสดิการมีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือควรปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและให้เหมาะสมกับความเสี่ยงและเหมาะสมในทุกตำแหน่ง ควรปรับปรุงระเบียบการเบิกค่าเช่าบ้านให้เป็นปัจจุบันและเพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้านได้ในพื้นที่แรกที่บรรจุ

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 6 ท่าน

5.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ระบบงาน

เกี่ยวกับระบบงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการสร้างระบบงานที่เป็นกระบวนการที่ง่ายและคล่องตัว แต่ปลอดภัยซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับ เพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบซึ่งจะส่งผลสำเร็จของงาน” (คำสัมภาษณ์นายสวัสดิ์ นาสมพันธ์)

การกำหนดตัวชี้วัด

เกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรกำหนดตัวชี้วัดในด้านปริมาณงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละเขต” (คำสัมภาษณ์นางสาวสาวกัทยา เสริมทรัพย์)

เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ความสำเร็จของงานภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านปราบปรามการทุจริตสำเร็จ ย่อมส่งผลทำให้เกิดการปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม และควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติม และทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์)

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ

คุณภาพของงาน

เกี่ยวกับคุณภาพของงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ภาระงานต้องชัดเจนกับตำแหน่งหน้าที่ และต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน เพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ถูกต้อง ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคนงานในชั้นถัดไป” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อง)

ความซื่อสัตย์สุจริต

เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ข้าราชการในสำนักงานควรมีความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อสร้างความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากประชาชน และควรมีการเชิดชูข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่” (คำสัมภาษณ์นายไพรัตน์ ปัจจุวงษ์)

5.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การส่งเสริมความก้าวหน้า

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยต้องดูเรื่องความรู้ ทักษะ และอายุในสายงาน (ตามตำแหน่ง) รวมถึงผลงานที่ผ่านมาในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์) “นอกจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการแล้ว ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วย ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนให้มากขึ้น” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อง)

5.4 ด้านความรับผิดชอบ

ปริมาณงานที่เหมาะสม

เกี่ยวกับปริมาณงานที่เหมาะสมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ภาระสายงานต้องตรงตามตำแหน่งและต้องอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความเครียดจนเกินไป ควรมีการกำหนดกรอบและภาระงานที่ชัดเจน” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลละเดช)

การมอบหมายงาน

เกี่ยวกับการมอบหมายงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “เมื่อมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็นและมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน

นั้น” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป้อม) “ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรมีการเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการเนื่องจากปัจจุบันภาระงานในความรับผิดชอบมากเกินไป จนเป็นเหตุให้เกิดการใช้คนไม่ตรงกับงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์)

5.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความเสี่ยงของงาน

เกี่ยวกับความเสี่ยงของงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “เป็นการทำงานที่มีความเสี่ยง และอันตรายและต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงต้องมีทักษะเฉพาะด้านและต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน” (คำสัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ปัญจะวงษ์) “ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย น่าค้นหาว่าเมื่อมีเรื่องราว ในลักษณะนี้แล้ว จะมีบทสรุปอย่างไรทำให้งานไม่น่าเบื่อหน่ายในการปฏิบัติ

ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการ กำหนดวิธีการปฏิบัติงานออกเป็นระเบียบกลางไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน” (คำสัมภาษณ์นางสาว ภัทรา เสริมทรัพย์)

5.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

การกำหนดนโยบาย

เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ผู้บริหารต้องกำหนด นโยบายและวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับกฎหมายเรื่องอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ประเทศเพื่อจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการสร้างงานขึ้นมา” (คำสัมภาษณ์ นายจิระเดช แสงป้อม) “ควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายช่วย แก้ปัญหาการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารทางด้านการสืบสวนสอบสวนใน ปัจจุบันยังไม่เป็นเอกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน” (คำสัมภาษณ์ นายสวัสดิ์ นาสมพันธ์)

การบริหารตามแนวทางนโยบาย

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

5.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การรับฟังความคิดเห็น

เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “การปกครองและบังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมอบอำนาจการปกครองให้ส่วนภูมิภาคให้มากขึ้นเพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ควรใช้ทฤษฎีระบบข้าราชการ + ทฤษฎีภาวะผู้นำ+ทฤษฎีการบริหาร” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

ความยุติธรรม

เกี่ยวกับความยุติธรรมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “การปกครองบังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน” (คำสัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ปัญจะวงษ์)

5.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการส่งเสริมเรื่องกิจกรรมนันทนาการเป็นหมู่คณะให้มากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน” (คำสัมภาษณ์นางสาวญาณิษา นนทจันทร์)

ความสามัคคี

เกี่ยวกับความสามัคคีมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการสร้างสามัคคีของข้าราชการในทุกระดับภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

5.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสถานที่

เกี่ยวกับความเหมาะสมมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “สำนักงานมีความเหมาะสมดีแต่ควรปรับปรุงในเรื่องการสร้างอาคารสำนักงานให้เป็นของตนเอง” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์)

ด้านวัสดุอุปกรณ์

เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรปรับปรุงเรื่อง อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน” (คำสัมภาษณ์นายจิระเดช แสงป่อง)

5.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือน

เกี่ยวกับเงินเดือนมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ต้องปรับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและให้เกิดความมั่นคง เนื่องจากงานมีลักษณะ พิเศษ และมีความเสี่ยงซึ่งอาจทำให้ข้าราชการเกิดการทุจริตได้ ถ้าหากภาระทางการเงินไม่มั่นคง (คำสัมภาษณ์นายสวัสดิ์ นาสมพันธ์)

การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ

เกี่ยวกับการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีการปรับเพิ่ม ค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับเดียวกันกับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล กรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงาน ป.ป.ช.” (คำสัมภาษณ์นางสาวภัทรา เสริมทรัพย์)

สวัสดิการอื่นที่ควรมี

เกี่ยวกับสวัสดิการอื่นที่ควรมีมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “ควรมีสวัสดิการด้าน การศึกษา เช่นทุนการศึกษา ให้กับข้าราชการ” (คำสัมภาษณ์ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีการบริหาร

จัดการองค์กรที่ดี เป็นองค์กรที่มีค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนให้กับข้าราชการ ข้าราชการมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในปัจจุบันในทุกด้าน และเป็นหน่วยงานที่มีเกียรติได้ทำงานให้กับประเทศชาติในด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาสำคัญ จึงทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิจิต เคนหาญ (2555 : บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิศา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สุระเดช ใจวัศศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ นิพนธ์

พรหมจารี(2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โഴ้พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โซ้พิสัย จังหวัดหนองคายโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ อังคณา บุญตาแสง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ที่ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วมีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ ภายในกับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป และมีการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานจึงมีความเชี่ยวชาญ และมีระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนัก ประกอบกับ

โดยส่วนมากมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเช่นเดียวกัน ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ประกอบกับมีค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นที่น่าพอใจของข้าราชการ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุระเดช ใจวัศรี (2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามที่พบว่าเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी(2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิจิต เคนหาญ (2555 : 84) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 197) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าเมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับอังคณา บุญตาแสง (2552 :

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าเมื่อจำแนกแรงจูงใจตามอายุพบว่ามีความแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ข้าราชการในทุกตำแหน่งของสำนักงานได้มี
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยเท่าเทียมกัน ควรมีการปรับปรุงในด้านนโยบายและการ
บริหาร โดยให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน ควรสร้างอาคารสำนักงานให้เป็นของตนเองและเพื่อ
ความเป็นสัดส่วน และควรเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาพ
เศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน