

ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
FACTORS IN WORK AND GOOD CORPORATE GOVERNANCE
AFFECTS THE PERFORMANCE OF OFFICIALS OF THE PUBLIC
SECTOR ANTI-CORRUPTION COMMISSION (CENTRAL)

สุพัตรา สมใจ
SUPATRA SOMJAI

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

FACTORS IN WORK AND GOOD CORPORATE GOVERNANCE
AFFECTS THE PERFORMANCE OF OFFICIALS OF THE PUBLIC
SECTOR ANTI-CORRUPTION COMMISSION (CENTRAL)

SUPATRA SOMJAI

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
FACTORS IN WORK AND GOOD CORPORATE
GOVERNANCE AFFECTS THE PERFORMANCE
OF OFFICIALS OF THE PUBLIC SECTOR ANTI-
CORRUPTION COMMISSION (CENTRAL)

นักศึกษา

สุพัตรา สมใจ รหัสประจำตัว 61502407

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

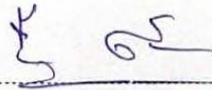
ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



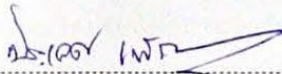
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัต)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)



กรรมการ

(ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่ 15 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
คำสำคัญ	ปัจจัยในการทำงาน/ การกำกับดูแลกิจการที่ดี/ ประสิทธิภาพการทำงาน/ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ(ส่วนกลาง)
นักศึกษา	สุพัศตรา สมใจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน จำนวน 165 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และเงินเดือนและผลตอบแทน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดียิ่ง เพราะได้รับความกรุณาชี้แนะแนวทางและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอย่างดียิ่ง จาก ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติภรณ์ สินจรรยาดี ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด ท่าน ดร.เบญจพร โมกขเวส ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำให้ความกรุณาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม อาจารย์วินัย ปณิธานรักษ์ชัย อาจารย์สุรเดช เล็กแจ่ง ที่ได้ให้ความรู้และตรวจสอบแบบสอบถาม และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยชื่อนาม และมีส่วนช่วยทำให้การค้นคว้าอิสระของข้าพเจ้าครั้งนี้ลุล่วงเป็นอย่างดี

ด้วยความดีและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้บิดามารดา คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาด้วยดี

สุพัตรา สมใจ
มกราคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
4. สมมติฐานการศึกษา.....	4
5. ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
7. นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม	
การทุจริตในภาครัฐ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	43
การทดสอบเครื่องมือ.....	44
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการพิสูจน์สมมติฐาน.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง).....	47
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	49
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี.....	53
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	58
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	66
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการศึกษา.....	79
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	103
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	108
ประวัติผู้ศึกษา.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	47
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม.....	49
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ.....	50
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	50
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน.....	51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน.....	52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน.....	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยภาพรวม.....	53
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม.....	54
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม.....	54
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส.....	55
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	56
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านความรับผิดชอบต่อ.....	56
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม.....	58
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน.....	58
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ.....	59
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา.....	60
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	60
20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง).....	61
21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง).....	63
22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน.....	66
23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา.....	68
25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	69
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ (ส่วนกลาง).....	70
27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม.....	71
28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน.....	72
29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ททุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา.....	74
31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ททุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	75
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง).....	76
33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม.....	77

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
2	โครงสร้างองค์กร.....	12

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมี การนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) และต่อจากนั้นมาก็มีหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อทุกภาคส่วนของสังคมโดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่องและ ขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (ยกเลิกเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2547) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนาระบบราชการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่ชัดเจนไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนราชการ จังหวัด องค์กรมหาชนและสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสู่มาตรฐานสากล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ ประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) นับเป็นการตอบสนองต่อแนวคิดธรรมาภิบาล โดยมีภาพรวม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2558)

1. การกำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการทำการกำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นส่วนหนึ่งของการนำหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เข้ามาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของไทย มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ “การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวก และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ทุกส่วนราชการพัฒนาระบบงานให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะโดยจะเน้นการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ รวมทั้งวางมาตรการสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน

องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อม จะต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยหน่วยงานจะกำหนดเป้าหมายขึ้นมา เพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึก ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงจะสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง องค์กรประกอบของการบริหาร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดคือ บุคลากร หากองค์กรบริหาร ทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (สมคิด บางโม, 2545, หน้า 41) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย อาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นมูลเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพของงานลดลงส่งผลเสียต่อองค์กร ตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลในทางบวกสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ และหน่วยงานยังต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามกาลเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, หน้า 147)

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน

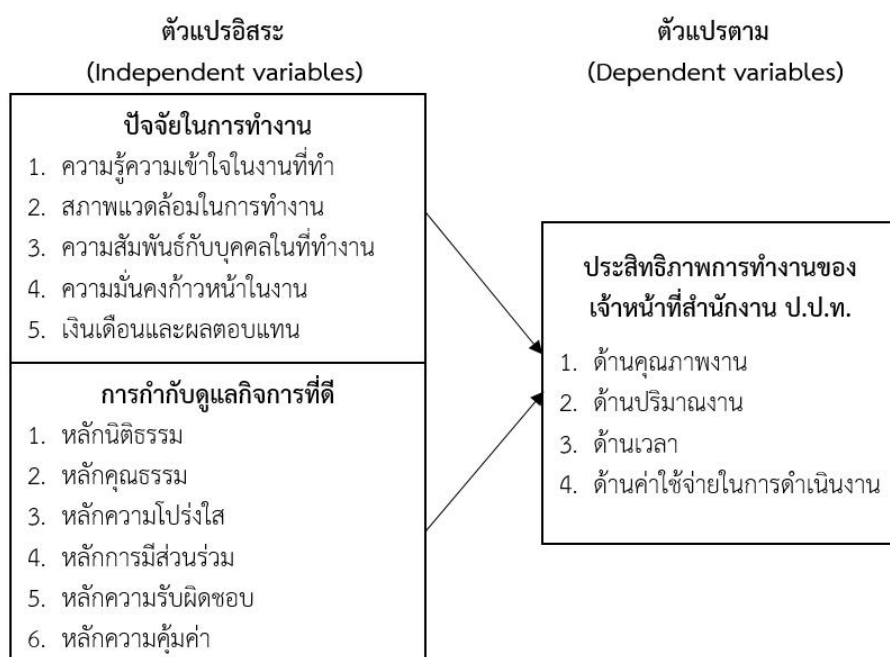
ป.ป.ท. (ส่วนกลาง) โดยมุ่งศึกษาว่า ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. (ส่วนกลาง) หรือไม่ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนา และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ต้องการศึกษปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในภาครัฐ (ส่วนกลาง) จึงกำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตประชากร ที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 280 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 165 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่างที่ประมาณค่าระดับความคลาดเคลื่อนประมาณ 5%

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ
- 2.1.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.1.1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน
- 2.1.1.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
- 2.1.1.5 เงินเดือนและผลตอบแทน

2.1.2 การกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย

- 2.1.2.1 หลักนิติธรรม
- 2.1.2.2 หลักคุณธรรม
- 2.1.2.3 หลักความโปร่งใส
- 2.1.2.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 2.1.2.5 หลักความรับผิดชอบต่อ
- 2.1.2.6 หลักความคุ้มค่า

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านคุณภาพงาน
- 2.2.2 ด้านปริมาณงาน
- 2.2.3 ด้านเวลา
- 2.2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.1 เพื่อทราบปัจจัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้

สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่

1.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

2.1 เพื่อสร้างองค์ความรู้และผลงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลในทำงาน 4) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน 5) เงินเดือนและผลตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

2.2 เพื่อสร้างองค์ความรู้และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีประกอบด้วย

1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อ 6) หลักความคุ้มค่า ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

นิยามศัพท์

1. ข้าราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวง ทบวง กรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่หวังผลตอบแทน นอกจากเงินเดือนที่รัฐจ่ายเป็นค่าตอบแทน และการสวัสดิการที่รัฐจัดให้เพื่อการดำรงชีพตามสมควรแห่งฐานะ ข้าราชการเป็นทรัพยากรของรัฐ ที่เป็นหนึ่งในสามขององค์ประกอบขององค์การ และยังเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานที่สามารถทำให้การบริการสาธารณะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้ สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้แก่ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน

2.1 ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจเห็นความสำคัญและปฏิบัติได้ ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามระเบียบที่กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และทดสอบก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริงและได้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ หรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์จำเป็นในการปฏิบัติงาน การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกต้องลักษณะ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง ระดับการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของหน่วยงานเท่าเทียมกัน

2.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ งานที่ปฏิบัติความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและผลตอบแทนของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษฯ ที่ได้รับตามความรู้ความสามารถ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ที่จ่ายได้รวดเร็วและเหมาะสม

3. การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate governance) หมายถึง การส่งเสริมธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มิให้เกิดการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน อันจะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์กร และสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและภายนอกองค์กร โดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม (The rule of Law) หลักคุณธรรม (Morality) หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) และหลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy)

3.1 หลักนิติธรรม (The rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

3.2 หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดรงรงค้ำให้เจ้าหน้าที่รัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3.3 หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กรโดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน

3.4 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ เช่น เป็นคณะกรรมการ เป็นคณะอนุกรรมการ และ/หรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

3.5 หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

3.6 หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์โดยผลการทำงานจะต้องมีคุณภาพ ปริมาณ และทันต่อเวลา โดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด ด้วยความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและยอมรับได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) แบ่งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

1. ประวัติความเป็นมาของสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ป.ป.ท. ก่อตั้งมาครบรอบ 10 ปี เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2561 เดิมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการคือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2518 สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อมามีการยุบเลิก ป.ป.ป. และจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เมื่อ พ.ศ. 2542 เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เหตุผลที่มีการยุบเลิก ป.ป.ป. เนื่องจากปัญหาโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นอิสระ เขตอำนาจของ ป.ป.ป. มีเพียงแค่การชี้มูลความผิดทางวินัยและทางอาญาแล้วแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการสอบสวนทางวินัย หรือแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีอาญากับผู้ถูกกล่าวหา ป.ป.ป. ไม่มีอำนาจดำเนินการในฐานะพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการในการสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้อง

จากปัญหาการทุจริตซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น รัฐบาลในสมัยนั้นได้ประกาศนโยบายในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของภาครัฐ แต่ที่ผ่านมายังไม่มีส่วนราชการใดของฝ่ายบริหารที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง ทำให้รัฐบาลไม่สามารถควบคุม กำกับ ดูแล และผลักดันให้การดำเนินการตามนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นผลให้คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2544 วันที่ 4 มิถุนายน 2545 และวันที่ 8 ตุลาคม 2545 ให้มีการจัดตั้งองค์กรฝ่ายบริหารที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริตโดยตรง ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงยุติธรรมได้เสนอร่างกฎหมาย เพื่อดำเนินการตามมติ คณะรัฐมนตรีดังกล่าว และตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 250 (3) ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะไต่สวนและวินิจฉัยการกระทำทุจริตของ เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง หรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป ร่ำรวยผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ ในการยุติธรรม รวมทั้งดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการในระดับต่ำกว่าที่ร่วมกระทำความผิดกับ ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือกับ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือที่กระทำความผิด ในลักษณะที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นสมควรดำเนินการด้วย จึงส่งผลให้การกระทำทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ผู้บริหารระดับสูงและข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกองไม่อยู่ในอำนาจของ คณะกรรมการ ป.ป.ช. และยังไม่มีความเห็นชอบพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 21 ก ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2551 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2551 อันเป็นวันถัดจาก วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดโครงสร้างองค์กร ฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามทุจริตในภาครัฐเป็น 2 ส่วน คือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (คณะกรรมการ ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ตามมาตรา 51 ให้มีสำนักงาน ป.ป.ท.เป็นส่วนราชการมีฐานะ เป็นกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรมซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายสำคัญและ เร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแต่ยังไม่มีส่วนราชการในส่วนของฝ่ายบริหารที่มีความสามารถกำกับดูแลและผลักดันเพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่มีอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐมี ภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมาก สมควรที่จะมีส่วนราชการในฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบในการ ดำเนินการด้านนโยบายดังกล่าวและเป็นศูนย์กลางประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมด รวมทั้งกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในฝ่ายบริหาร สามารถดำเนินการในลักษณะบูรณาการและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2559 ในมาตรา 51 ให้มีสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นผู้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ป.ป.ท. และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ท. เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบัน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีกระบวนการไต่สวนข้อเท็จจริงและการดำเนินการล่าช้า และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์และรูปแบบของการทุจริตที่มีความซับซ้อนขึ้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวสมควรปรับปรุงกระบวนการไต่สวนข้อเท็จจริง และกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งพนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐได้ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐในส่วนของการได้มา องค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐและกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มเติมมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อันจะมีผลให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐบรรลุผลและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2561)

2. วิสัยทัศน์สำนักงาน ป.ป.ท.

“ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง ทุจริตภาครัฐลดลง”

3. พันธกิจ

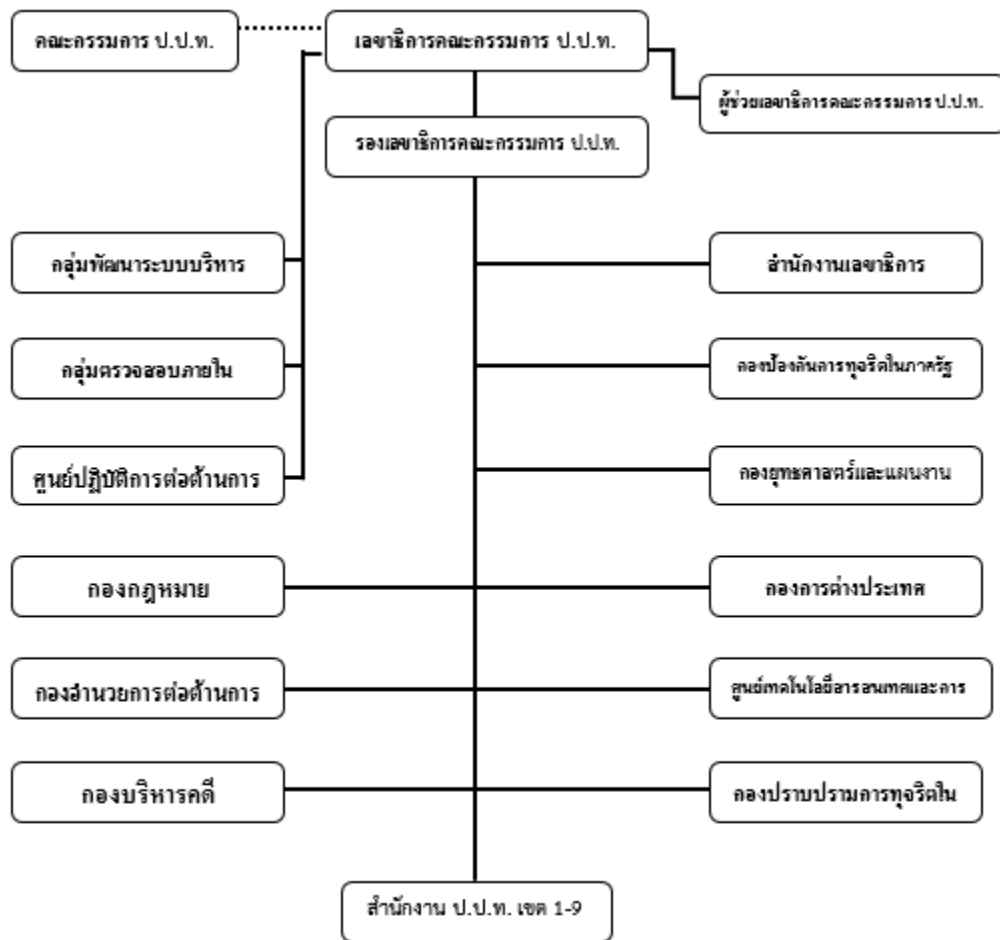
1. บังคับใช้กฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริต
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพเครือข่ายประชาชนปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต
3. กำกับติดตามขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติงานในกรอบธรรมาภิบาล

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ
2. ยุทธศาสตร์ปลุกจิตสำนึกและพัฒนาเครือข่ายพลังประชารัฐขับเคลื่อนธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต
3. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
4. ยุทธศาสตร์เพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรและบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง

5. โครงสร้างองค์กร

สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นผู้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี



หมายเหตุ : สำนักงาน ป.ป.ท.ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2560

ภาพประกอบที่ 2 โครงสร้างองค์กร

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (2562)

6. การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ป.ป.ท. มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบายมาตรการ และแผนพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำกับและตรวจสอบเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานของรัฐ ติดตามและรายงานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ แสวงหาข้อมูลและรวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งได้สวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการทางวินัยและคดีกับผู้กระทำผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและบรรลุผลตามเป้าหมายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2561)

- (1) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ท. และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. แต่งตั้ง รวมทั้งปฏิบัติงานธุรการอื่น
- (2) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน และได้สวน

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (3) อำนาจการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลมาตรการป้องกันการทุจริตในภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (4) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ แผนพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้คณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาเสนอต่อคณะรัฐมนตรี (5) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ป.ป.ท. และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ป.ป.ท. หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ป.ป.ท. ดังต่อไปนี้

กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน ป.ป.ท. และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ คณะกรรมการ ป.ป.ท. โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ป.ป.ท. (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษา แก่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆและหน่วยงานภายใน (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณ ในสำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) เสนอแนะ จัดทำแผน แก่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้หน่วยงานใน (3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ท. (4) ค้ำจุนจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน (5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบและการค้ำจุนจรรยาบรรณกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการ มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะหน้าที่และอำนาจดังกล่าวให้รวมถึง (1) ดำเนินการ

เกี่ยวกับงานสารบรรณและปฏิบัติราชการทั่วไป (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานรักษาความปลอดภัย (4) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้าและผลงานของสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

กองกฎหมาย มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการยกร่างกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ และพัฒนากฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ท. รวมถึงการให้คำปรึกษาและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. (2) เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐแก่คณะกรรมการ ป.ป.ท. (3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครองและงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. (4) ดำเนินการเกี่ยวกับความเห็นแย้งกรณีที่พนักงานอัยการ มีคำสั่งไม่ฟ้องคดี ไม่อุทธรณ์หรือไม่ฎีกา หรือถอนฟ้อง ถอนอุทธรณ์ หรือถอนฎีกา เสนอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท.

กองการต่างประเทศ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและการให้ความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารคดี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ ป.ป.ท. รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ท. (2) จัดทำสารบบคดีและศูนย์ข้อมูลคดี และบริหารจัดการคดีเพื่อสนับสนุนงานของคณะกรรมการ ป.ป.ท. รวมทั้งประมวลคำสั่งและมติของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ป.ป.ท. (3) รับเรื่องและตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนหรือการกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ว่ากระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำการทุจริตในภาครัฐ และรายงานความคืบหน้าต่อผู้ร้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประมวลและวิเคราะห์สถิติเรื่องร้องเรียน สถิติ คดีทุจริตในภาครัฐและสถิติอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคดี

กองปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 1 - 5 มีหน้าที่และอำนาจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน การกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ หรือที่มีการร้องทุกข์กล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมาจากการกระทำทุจริตในภาครัฐ หรือที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง (2) ประสานงานและดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินคดีและการดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาครัฐเพื่อเสนอให้คณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาเสนอคณะรัฐมนตรี (2) ศึกษาและพัฒนางานวิจัยและวิชาการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในภาครัฐ (3) พัฒนาและเสนอแนะรูปแบบและวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งประสาน สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะดังกล่าว (4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพเครือข่ายภาคประชาสังคม ประสานความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกันการทุจริต

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) เสนอแนะการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (2) ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการ (3) เสนอแนะแนวนโยบายการขอตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสำนักงาน ป.ป.ท. (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประมวลสถิติอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกองบริหารคดี รวมทั้งให้บริการข้อมูลสถิติในด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

กองอำนวยการต่อต้านการทุจริต มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน การกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ หรือที่มีการร้องทุกข์กล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมาจากการกระทำทุจริตในภาครัฐหรือที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง หรือที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมายให้ดำเนินการในกรณีที่มีความผิดเกิดขึ้นต่อเนื่องหลายพื้นที่ หรือความผิดเดี่ยวแต่กระทำหลายพื้นที่ หรือความผิดที่มีผู้เกี่ยวข้องอยู่ในหลายหน่วยงาน หรือคดีทุจริตที่มีผลกระทบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง (2) แสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานกรณีหน่วยงานของรัฐ มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินงาน ที่เป็นเหตุให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ใช้บริการหรือประชาชน และสื่อไปในทางทุจริตในภาครัฐ หรือเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (3) ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลข่าวการทุจริตในภาครัฐ และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (4) ดำเนินการหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ ผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ หรือบุคคลสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และการขอรับค่าตอบแทนเท่าที่จำเป็นและสมควรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา (5) ติดตามบุคคลตามหนังสือเรียกตัวเป็นพยานและบุคคลที่ถูกหมายของศาลในคดีที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ท.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บริการและสนับสนุนการใช้งานระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล รวมทั้งจัดทำระบบการรับเรื่องร้องเรียนและรวบรวมเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐและ

จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 1 - 9 มีหน้าที่และอำนาจในเขตพื้นที่ตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศกำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ หรือที่มีการร้องทุกข์กล่าวโทษ กับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมาจากการกระทำทุจริตในภาครัฐ หรือที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติส่งเรื่องให้ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง (2) ประสานงานและดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรการของฝ่ายบริหาร (3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและคดีและการดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (4) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2560.)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. ความหมายของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2548, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การกำกับดูแลกิจการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม ต่อผู้มีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์กับองค์กร การกำกับดูแลและกิจการที่ดีจะเกิดขึ้น เมื่อกระบวนการบริหารจัดการต่างๆภายในองค์กร รวมถึง นโยบาย กลยุทธ์ การบริหาร ความเสี่ยง และการควบคุมภายใน เป็นไปด้วยความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2543) โดยคณะอนุกรรมการ เพื่อพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง ระบบหรือกระบวนการที่คณะกรรมการบริหารบริษัทในฐานะตัวแทนของผู้ถือหุ้น ใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อเป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ อันจะปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง ระบบซึ่งกิจการใช้ชี้ทางหรือสั่งการ (Direct) และควบคุม (Control) กิจกรรมต่างๆ กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีอาจรวมถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การตรวจสอบและการถ่วงดุล

ปรีดียากร เทวกุล (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง หลักการแห่งการดำรงอยู่และปฏิบัติตนที่จะผลักดันให้มีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรม มีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของระบบงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตลอดไป

สุพานี สฤษฏ์วาณิช (2544, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง ระบบหรือกลไกที่ดี ที่กรรมการของบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทใช้ในการกำกับ

ดูแลการทำงานขององค์กร เพื่อผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ เจ้าของกิจการผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า เจ้าหนี้ เป็นต้น

อุษณา ภัทรมนตรี (2552) การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง กระบวนการระดับบนสุดที่ครอบคลุมทุกกระบวนการและกิจการขององค์กร เป็นส่วนที่ประสานกับภายนอกกิจการ

บริษัท ศูนย์วิจัยไทยพาณิชย์ จำกัด (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Corporate Governance ในภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการและวิธีการดำเนินธุรกิจที่มีการควบคุมดูแลภายในองค์กร มีระบบตรวจสอบการดำเนินงานและระบบการจัดทำรายงานของฝ่ายบริหาร

The Cadbury Committee (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Corporate Governance หมายถึง ระบบที่บริษัทใช้ในการดำเนินงาน โดยที่ศูนย์กลางของระบบอยู่ที่คณะกรรมการบริษัท ซึ่งทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย กฎเกณฑ์ และผู้ถือหุ้น ภายใต้ที่ประชุมสามัญ โดยผู้ถือหุ้นนี้มีความรับผิดชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทและผู้สอบบัญชี นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความสำคัญของคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้นในการรับรายงานความก้าวหน้าของบริษัท

Keasey (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Corporate Governance หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลกิจการ โดยให้ความสำคัญต่อโครงสร้างและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การตัดสินใจ การควบคุม และหน้าที่อื่นๆ ภายในองค์กร รวมถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบวนการกำกับดูแลกิจการที่แสดงถึง การควบคุมและการบริหารกิจการในการติดตามและประเมินผลในการดำเนินงาน

จากความหมายของการกำกับดูแลกิจการที่ดีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การกำกับดูแลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้เกิดกระบวนการควบคุมและการจัดการความเสี่ยงโดยครอบคลุมถึงการให้มีความสุจริตชัดเจนและโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และผลักดันให้มีการบริหารจัดการที่ดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวมประกอบ

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

อานันท์ ปันยารชุน (2541, หน้า 25-32) มีแนวคิดเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีในบทความเรื่อง ธรรมรัฐกับสังคมว่า รัฐจะต้องจำกัดอำนาจลง และมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนมากขึ้น และรัฐต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความยุติธรรม การเพิ่มการให้บริการสังคมมากขึ้น ส่วนภาคเอกชนก็จำเป็นต้องมีมากกว่าส่วนอื่นๆ ไม่ว่าจะรูปแบบการปกครองแบบใดซึ่งหากมีองค์ประกอบเหล่านี้ สังคมหรือองค์กรนั้น ก็จะมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 10) มีแนวคิดเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีว่าไม่สามารถแยกออกจากปกครองในระบอบประชาธิปไตยได้ และเสนอว่าให้มีการสร้างเครือข่ายสังคมและพลังสังคมทั้งนี้เพื่อสถาปนาสังคมที่มี สันติประชาธรรม และแนวคิดนี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจควบคู่กับข้อเสนอให้ใช้แนวคิดแบบพุทธศาสนา มีการปฏิรูปสังคมเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ถูกต้องและเป็นธรรม ในทุกส่วนของสังคม ตลอดจนการปฏิรูปกฎหมายให้เหมาะสม สอดคล้องกับการที่จะสร้างสังคมให้เข้มแข็งถูกต้องและเป็นธรรมทั้งหมด จะช่วยให้เกิดความเข้มแข็งในทุกด้าน ดังนี้ 1.ทางคุณค่าและจิตสำนึก 2.ทางปัญญา 3.ทางสังคม 4.ทางการเมือง 5.ทางวัฒนธรรม 6.ทางเศรษฐกิจ

ทำให้มีสมรรถนะมีความโปร่งใส สามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข และมีความเอื้ออาทรให้กัน บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองด้วยฐานอันมั่นคงเช่นกัน

โรห์ดส์ (2000 อ้างถึงใน อานันท์ ปันยารชุน, 2541) ได้สรุปแนวคิดและความมุ่งหมายของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังต่อไปนี้

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี ในฐานะของอำนาจรัฐลดอำนาจบริหารน้อยลง ประชาชนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐได้

2. องค์กรที่มีการบริการงานอย่างมีประสิทธิภาพมีวิธีการดำเนินงานที่มีทิศทาง สามารถควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริการในองค์กรนั้นๆ รวมถึงผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอีกด้วย จะต้องมีการตรวจสอบจากองค์กรภายนอกและไม่ใช่แค่ผลผลิตเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องเปิดเผย โปร่งใส และความสามารถกำหนดตัวผู้รับผิดชอบต่ออย่างแท้จริงได้

3. การบริหารการจัดการสาธารณะต้องมีความสามารถการแข่งขัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่นเดียวกับผู้ประกอบการที่ผลักดันการทำงานจากระบบราชการไปสู่ชุมชนให้เป็นผู้ริหารตัดการเอง การวัดความสามารถของเจ้าหน้าที่รัฐต้องวัดจากประสิทธิผลจากการทำงานและต้องถือว่าบริการ คือ พันธกิจหรือหน้าที่ของตน และยังคงเป็นผู้ประสานในทุกส่วนของสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมทำงานเพื่อประชาคม

4. การกำกับดูแลกิจการที่ดี คืออำนาจของผู้บริหารองค์กรที่สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของการบริการสาธารณะ ระบบ กฎ กติกา ที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบต่อในการจัดการทางการเงินอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระจากภายนอก ยอมรับความเป็นอิสระของสื่อมวลชน ซึ่งจะทำให้ได้รับยอมรับในอำนาจนั้น ๆ และมีความชอบธรรมตามระบบประชาธิปไตย

5. ภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันบริหารงานโดยเน้นการดำเนินการแบบร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้มีปฏิสัมพันธ์แบบนี้กันสารถก่อให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับนานาชาติในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้

6. การกำกับดูแลกิจการที่ดีในการจัดระบบขององค์กรเกิดจากการเกี่ยวข้องกันระหว่างองค์กร สามารถรวบรวมทรัพยากรมาเพื่อให้ได้บริการต่อสาธารณะ ดังนั้นองค์กรที่เป็นเครือข่ายสามารถนำเอาข้อมูลข่าวสาร และตัวเงิน รวมทั้งเทคโนโลยีมาร่วมในการทำงานได้

Nam and Nam (2004) มีแนวคิดว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความเกี่ยวพันกันกับผลการดำเนินงานของกิจการเป็นอย่างยิ่ง ด้วยการกำกับดูแลกิจการนั้นเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร อีกทั้งการกำกับดูแลกิจการยังจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียอีกด้วย

Gruszcqynski (2006) มีแนวคิดว่าหากบริษัทจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีแล้วย่อมจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีในด้านต่างๆ โดย Gruszcqynski ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับคะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทในประเทศโปแลนด์ โดยระดับคะแนนการประเมินผลการกำกับดูแลกิจการนั้นๆ ใช้การจัดอันดับคะแนนจาก Polish Corporate Governance Forum ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลกิจการในประเทศโปแลนด์ ส่วนผลการดำเนินงานของกิจการนั้น ใช้อัตราส่วนทางการเงินวัดผลในด้านต่างๆ ทั้ง ความสามารถในการทำกำไร อัตราส่วน

สภาพคล่อง และความเสี่ยงทางการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับอัตราส่วนความสามารถในการทำกำไรและความเสี่ยงทางการเงิน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Brown and Caylor (2004) ที่พบว่า การกำกับดูแลกิจการส่งผลให้การดำเนินงานของกิจการดีขึ้น เช่นเดียวกับ Klapper and Love (2004) ซึ่งพบว่า การจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีส่งผลให้บริษัทมีผลการดำเนินงานที่สูงโดยวัดค่าจากอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ และ Tobin's Q ในการหามูลค่าของกิจการ

สรุปได้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดความเป็นธรรม ทำให้องค์กรนั้นมีความรู้รักสามัคคี อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และยังร่วมกันเป็นพลังทำให้เกิดพลังในการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศชาติได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

การทำงานของทีมนักวิชาการในทุกระดับในองค์กร เป็นการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรนั้นๆ จะต้องมีทีมงาน มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีเหล่านักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

1.1 ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานสามารถให้คำแนะนำ สอนงานให้แก่เพื่อนร่วมงานใหม่ได้ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นพนักงานนั้นสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์สินค้านั้นให้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าเดิม และมีความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานและการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง สามารถตอบคำถาม และเสนอความเห็นแก่หัวหน้างาน เมื่อเกิดปัญหาได้เป็นอย่างดี

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติตามมาตรฐานของงานที่ทำ พนักงานมีความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงาน โดยได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของพนักงานเอง

มลทา พิทักษ์ (2554, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีของงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2530) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน จนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่ยากซับซ้อนและมีความหมายต่อกัน

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2534) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกรู้สีกนึกคิด หรือการสำเนียง ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดี และไม่ดี และเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดจากกลุ่มสังคมมาสู่ตัวบุคคล

อุทุมพร ทองอุไทย (2523, หน้า 83-85) ได้อ้างถึงกลุ่มนักศึกษาของสหรัฐอเมริกา นำโดยนายเบนจามิน เอส บลูม (Benjamin S. Bloom) ได้จำแนกความหมายของความรู้ ความเข้าใจไว้ว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ รวบรวมสาระต่างๆ กระทั่งพัฒนาไปสู่ความความ สลับซับซ้อน โดยอาจจะแยกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง และความรู้ในเรื่องสากล เป็นต้น ส่วนความเข้าใจ นายเบนจามิน เอส.บลูม ได้อธิบายไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการสื่อความหมาย ด้วยความสามารถ ทางสมองและทักษะ โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่างๆ โดยการทำ ความเข้าใจนั้นอาจไม่มีผลสมบูรณ์ เพราะไม่อาจจับประเด็นการอ่านได้ทั้งหมด

กิริติ บุญเจือ (2525, หน้า 1-3) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และความรู้สึกซึ่ง ที่สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจเมื่อศึกษาจากความหมายของคำและทาง วิชาการราย อุทุมพร ทองอุไทย (2523, หน้า 68) คือพฤติกรรมและสภาพการ ที่ความสามารถในการ จดจำ ระลึกได้ ซึ่งสืบเนื่องจากการเรียนรู้ การรวมสาระต่างๆ และสู่การพัฒนา ซึ่งมีแนวคิด เช่นเดียวกับ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540, หน้า 508) ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความสามารถของสมองที่เก็บรักษาหรือทางไว้ซึ่งข้อเท็จจริง หรือเรื่องราวที่ผู้เรียนรู้ได้ประสบมา สำหรับความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการอธิบายความรู้หรือข้อเท็จจริง ตลอดจนสามารถจับ เอาข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันจนสามารถกล่าวได้เป็นอีกแบบหนึ่ง จนถึงการขยายความสัมพันธ์ นั้น ๆ ออกไปจนกว่าจะจากข้อเท็จจริงเดิม ดังนั้น ความเข้าใจที่เกิดจากความรู้ใดไม่จำเป็นต้องเข้าใจ ความรู้ทั้งหมด หรือสมบูรณ์ก็ได้ และเป็นการสร้างกระบวนการ การรับรู้เรื่องราว หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ เข้าสู่บุคคลอย่าเป็นลำดับ โดยมีระบบความรู้สมองจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ สามารถรวบรวม เรื่องราวไว้เป็นเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกัน และสามารถแยกแยะเรื่องที่ต่างกันออกจากกัน สามารถจด ลำดับขั้นตอนได้โดยบุคคลต้องเกิดความรู้ก่อนจึงจะเข้าใจ หากจำเป็นต้องเข้าใจทั้งหมดที่รู้หรือไม่ นั้น อาจกล่าวได้ว่าสมองได้จัดความรู้ไว้เป็นหมวดหมู่ และสามารถแบ่งประเภทเรื่องราวหรือข้อมูลสู่สมอง ว่าสามารถรับรู้และทำความเข้าใจเพียงใด

จึงสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงาน หมายถึงสิ่งที่บุคคลแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และการปฏิบัติได้ ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานนั้นตามระเบียบที่กำหนดไว้ รวมถึงการได้รับการฝึกอบรม การร่วมทดสอบก่อนการลง มือปฏิบัติงานจริง และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองในงานที่ทำ

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2548, หน้า 139) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน การอ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบตัว มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ พอๆกับความรู้ความสามารถ เช่น หากต้องการปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย แต่ไม่มี ความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน จะทำให้งานไม่สำเร็จ ในทางกลับกัน หากมีความรู้ในการทำงานแต่ สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด เช่นนี้อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความ รำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2549, หน้า 236) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกาย จิตใจเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย จะทำให้พนักงานมีความสบายใจ ไม่รำคาญ หรือเกิดอารมณ์ขุ่นมัว มีขวัญกำลังใจดี หากจัดการสภาพปฏิบัติงานไร้ความเป็นระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม พนักงานก็จะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการทำลายขวัญกำลังใจให้หมดไป

พงศ์ หรดาล (2548, หน้า 246-247) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่าง และขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน และยังคงก่อให้เกิดการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน และยิ่งเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุอีกด้วย อีกทั้งปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลัก เกิดอาการเมื่อยล้า และเป็นต้นเหตุที่อาจทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลการเกิดอุบัติเหตุได้ทันที ทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพระยะยาว และอาจทำให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว รอบที่ทำงาน ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นและมองไม่เห็น สิ่งเหล่านั้นจึงมีผลต่อการทำงาน และยังรวมไปถึงคุณภาพชีวิตของตัวพนักงานอีกด้วย

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆกายในขณะที่ทำงาน และรวมถึงเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ประกอบการทำงาน เสียง แสงสว่าง ความร้อน ฝุ่นละออง รังสี สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่รอบๆในสถานที่ทำงาน

เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974, pp.1096-1112) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานที่กำลังปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่น เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน ในบางหน่วยงาน และอาจรวมถึง แนวการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน กายภาพสังคม หรือวัฒนธรรม ก็มีผลต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริม และการเอื้อประโยชน์ในการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นกัน

มูส์ (Moos, 1974, pp. 99-101) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ บุคคลที่มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในงานของตนนั้น และได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงาน ออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในส่วนร่วมความผูกพันต่องาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และแรงสนับสนุน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้การเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ และการจัดสภาพแวดล้อม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน และด้านความกดดันในงาน

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของระบบงาน ความโปร่งใส ซึ่งอาจแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้อต่อการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีส่วนสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ วัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ต่อคนในที่ทำงาน

Jones (อ้างถึง ชูติมา มาลัย, 2538, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งอย่างทั้งหมดที่อยู่รอบๆตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม หรือเดี่ยว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลกับความรู้สึกของแต่ละคนได้ทั้งสิ้น

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยทุกคนจะมีความรู้สึกอยากทำงาน อยากทุ่มเทกำลังใจและกาย ร่วมกันคิด ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนทำงานในขณะทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งของ เครื่องกล เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ อาจเป็นพลังงาน หรือสารเคมี เช่น แสง เสียง ความร้อน อากาศ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2542, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้ และไม่ได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ซึ่งปัจจัยต่างๆ นั้น จะส่งผลให้เกิดภาวะความกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน

พิสมัย แจ้งสุทธิวัฒน์ (2549) มีแนวคิดที่กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ด้านสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) และด้านสิ่งแวดล้อมย่อย (Segmented Environment)

ยอดบุญ ลิ้มอรุณ (2554) มีแนวคิดที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมจากอดีตถึงปัจจุบันมีวิวัฒนาการของสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน แตกต่างไป ขึ้นอยู่กับการปรับตัวเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน จากการปรับตัวในบางส่วน จนถึงการเปลี่ยนแปลง และดำรงอยู่ได้อย่างปกติใน

สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนพลังที่เพิ่มประสิทธิผลให้พนักงาน ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี

Jones (อ้างถึง สกุกุนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ซึ่งมีแนวคิดเดียวกัน ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง อุณหภูมิตามภูมิประเทศ และภูมิอากาศ ที่มีสภาพแวดล้อมที่สำคัญของการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์กับมนุษย์ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง คนที่อยู่โดยรอบ และมีผลต่อบุคคลนั้น อาจมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้ 3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งสำคัญที่สุดที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ที่อยู่อาศัย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ประเพณีความเชื่อ และกฎระเบียบต่างๆ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1987, pp. 380-384) อ้างถึงแนวคิดของ รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12-14) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีองค์ประกอบอยู่ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม ทำให้ทำงานได้อย่างอุ่นใจ และปลอดภัยในการทำงานในองค์กร ผลวิจัยพบว่า คนที่ขาดความรู้ หรือรู้เพียงพื้น ๆ เห็นว่าความมั่นคงนั้นสำคัญมาก แต่คนมีการศึกษาสูงจะไม่เห็นถึงความสำคัญเท่าไรนัก

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นไป และได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ได้เลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ให้การยอมรับและยกย่องชมเชย

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร นโยบายต่าง ๆ แนวทางปฏิบัติ ชื่อเสียงและผลการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายที่ยุติธรรมและเสมอภาค

5. ลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ คุณค่าของงาน ความภาคภูมิใจ ความมีเสถียรภาพ ศักดิ์ศรี และการได้รับการยอมรับ

6. การนิเทศงาน ได้แก่ การเอาใจใส่ในการตรวจ แนะนำการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามหัวหน้างานแจ้ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ หากนิเทศงานไม่ดีอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนงานหรือออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มคน ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มงาน และรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ ข่าวสารในองค์กร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร เป็นข่าวข้อมูลในส่วนของแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่หรือกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

9. สภาพการทำงาน คือ ต้องมีความสะอาด ปลอดภัย มีระเบียบ เครื่องมือ เครื่องจักรที่เตรียมไว้พร้อมใช้งานเสมอ มีสภาพอากาศที่ถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ระหว่างทำงาน มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การจัดประกันภัย และค่ารักษาพยาบาล

จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีอิทธิพลต่อร่างกาย จิตใจ และสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว รอบที่ทำงาน รวมถึงแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง อุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือที่มีเพียงพอต่อการทำงาน และมีอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีกล่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีบริการน้ำดื่มสะอาด และพื้นที่การทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ

1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ดลนภา ตีบุปผา (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรไว้ว่า หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และผองเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อทำความรู้จักกัน มีความรักใคร่ เข้าใจซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลรวมทั้งสังคม เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ยอมรับความแตกต่าง เคารพสิทธิของผู้อื่น และรู้จักการให้ การยอมรับซึ่งกันและกัน

คณศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่สัมพันธ์ต่อกัน จนแสดงออกให้เห็นถึงการร่วมมือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับซึ่งกันและกัน จนสามารถทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้

Beyer & Marshall (1981, p. 663) ได้ให้กล่าวถึงของความสัมพันธ์ในการทำงานของกลุ่มบุคคล ประกอบไปด้วย 1. มิติความเป็นวิชาชีพ 2. มิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. มิติการตัดสินใจ จึงหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ประกอบวิชาชีพเดียวกัน ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นและไม่เป็นทางการ มีมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน ซึ่งก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี เพิ่มพลังความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพนั้น

ปल्ली อุณหเลขกะ (2533) ได้ให้ความหมายของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเกี่ยวข้องกัน เพื่อทำความรู้จักกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งสามารถแสดงออกทางกาย วาจา ใจ

โยธิน ศันสนยุทธ (2530) ได้ให้ความหมายของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลกับบุคคลอื่นได้

ริเร่องรอง รัตนวิไลสกุล (2540) ได้ให้ความหมายของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ ที่เกิดความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล ในลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือกับสังคม และอาจหมายถึงปฏิกริยาทางสังคมที่เกิดขึ้น

เสนาะ ตีเยาว์ (2545, หน้า 239) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานไว้ว่า หมายถึงองค์กรผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์นี้เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการบริการงาน อาจรวมไปถึงการเป็นผู้นำ รวมทั้งการจูงใจในการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร อาจก่อให้เกิดอำนาจในการบริหาร สามารถแบ่งออกเป็น 4 อย่าง ดังนี้

1. การเกิดอำนาจหรืออิทธิพลทางบวก คือ ความสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้คล้อยตามผู้บริหารได้

2. การบริการความขัดแย้ง คือ ความสัมพันธ์ที่อาจใช้เป็นอำนาจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในสถานการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้น

3. การเจรจาเพื่อนำไปสู่ข้อตกลง คือความสัมพันธ์ที่นำไปใช้เพื่อบรรลุข้อตกลงต่างๆ ไม่ว่าจะระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม

4. การบริหารความเครียด คือความสัมพันธ์ที่นำไปใช้ในการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะความเครียดนั้นจะเกิดจากตัวบุคคลหรือกลุ่ม

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 172-174) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับ บุคคลในที่ทำงานไว้ว่า หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1. ความเชื่อถือในคุณภาพของบุคคลในองค์กร คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันล้วนมีส่วนเสริมสร้างความคิดของแต่ละบุคคล รู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกัน จนเกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของเพื่อนร่วมงาน เช่นการพูดจา การกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจหรือท้อแท้ใจ

3. แสดงความห่วงใย คือการเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความหมายต่อองค์กร ซึ่งจะมีบุคคลมาสนใจหรือห่วงใย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหายหน้าไป 2-3 วัน เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบอาจจะแสดงความห่วงใย ด้วยการถามถึงสาเหตุ หรือการขอความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความห่วงใย พนักงานก็จะห่วงงานของผู้บังคับบัญชาเช่นกัน

4. คิดพิจารณาให้รอบคอบก่อนการสื่อสาร คือ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพราะการสื่อสารสามารถก่อให้เกิดความรู้สึกและความคิด ทั้งทางบวกและทางลบ ในภาวะผู้นำ ควรศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะการพูดซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

5. กิริยาที่แสดงออกเท่ากับปฏิกริยาตอบรับ เป็นแนวคิดจากหลักทางฟิสิกส์ คือ การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น ย่อมได้รับการตอบสนองจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำแบบเดียวกัน

6. การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส คือ สภาพการณ์ที่บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากความคิด ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์นี้ ทั้งขัดแย้งทางความคิดและความขัดใจของพนักงานได้ ควรมีการทบทวนความคิดที่หลากหลาย หลากเหตุผลที่มีให้มากที่สุด โดยปราศจากอคติ

7. ความพอใจด้านสังคม คือ ความต้องการความพอใจทางสังคมของพนักงาน เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัว การปรารถนาในการได้รับการยอมรับ ความต้องการสร้างความสัมพันธ์ของในองค์กร มาจากทัศนคติ ความรู้สึก และความเชื่อในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน

Beyer & Marshall (1981, p. 45) มีแนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่อยู่ควบคู่กัน เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจต่อกัน เชื่อมมั่นจริงใจต่อกัน โดยไม่เคลือบแคลงสงสัยว่าจะเกิดอะไรขึ้น เพราะมีความรู้สึกปรารถนาดีและเชื่อถือได้ 2. การให้ความช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยกันทำงาน ไม่นิ่งดูตาย หรือหวงแหนสิ่งที่เป็นส่วนร่วม

3. การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์กรจะมีผลสัมฤทธิ์สูง ต้องได้รับการสนับสนุนจากภายใน องค์กร ซึ่งอาจจะแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การรับฟังผู้อื่น การยอมรับนับถือ การยกย่อง และ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ โดยทั่วไปการคบค้าสมาคม จะสร้าง ความเป็นกันเอง และมีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้จะมีความเป็นมิตร อันเป็นความต้องการที่บุคคลปรารถนา 5. การทำงานที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานในอีกหลายประการ เพราะกลุ่มที่มุ่ง ทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์และพฤติกรรม ของตัวบุคคลในรูปแบบที่ต่างกัน ซึ่งเป็นการสิ่งที่ดีต่อกัน และสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม 6. การ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถือว่าเป็นความสามารถระดับสูง สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีจินตนาการที่สามารถ ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่คาดไม่ถึง หรือสามารถมองข้าม คิดการไกล และเป็นการคิดเพื่อ ผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่กับความคิดเดิม 7. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด เป็น กระบวนการที่ส่งต่อความคิด ข่าวสาร ความรู้สึกสู่ผู้อื่น ทั้งด้วยการเขียน การพูด ทำทาง เพื่อให้เข้าใจ ตรงกัน ซึ่งการสื่อสารมีทั้งแบบปิดและเปิด แต่สิ่งที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด คือการสื่อสาร ระบบเปิด เป็นการสื่อสารแบบตัวต่อตัว อย่างตรงไปตรงมา 8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม มักจะ เกิดขึ้นได้เมื่อสามารถเลือกอะไรได้มากกว่าหนึ่งอย่าง ความเป็นอิสระเสรี สามารถทำได้ตามใจต้องการ ของบุคคล ส่วนการถูกบังคับหรือการถูกคุกคาม คือการถูกขัดขวาง พฤติกรรมทั้งสองมักเกิดขึ้น ในขณะทำงานได้เสมอ

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การแสดงออก การยอมรับ การเจรจา การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเป็นผู้นำ การแสดงออกทั้งทาง ภาย วาจา ใจ ความเท่าเทียม การทำตามกฎระเบียบ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า และพนักงานทุกคน

1.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ประสิทธิ์ชัย พิภคดี (2552, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงลักษณะของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม และรู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น ซึ่งงานมีความท้าทาย และกระตุ้นความต้องการที่อยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงของ งานที่ทำอยู่ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการจัดระบบการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ที่มีความ เหมาะสมกับบุคลากร มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสพัฒนางานที่ ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โอกาสในการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กันพนักงาน มีคู่มือปฏิบัติงาน มีงบประมาณและคำสั่งการที่สามารถ ทำงานได้อย่างสะดวก ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และพนักงานรู้สึกชอบ และสนุกกับงานที่ทำ

พิมลพร โอซารส (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงกิจกรรมการบริหารบุคลากรเพื่อการดำเนินงาน ให้มีสมรรถนะ ความสามารถสูง และมีการ พัฒนาให้เจริญก้าวหน้า จากการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการ เกี่ยวกับหน้าที่ (Career Management)

พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2551, หน้า 42-43) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงการเปลี่ยนบทบาทในการทำงานที่ให้ผลตอบแทนด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง การเลื่อนขั้นตำแหน่งเงินเดือน เหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนถึงความพึงพอใจ ความรู้สีกว่าตนเองประสบความสำเร็จ และอาจมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีเกณฑ์วัดความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ คือการเลื่อนตำแหน่ง หรือดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนั้น หรือเปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรนั้นๆ กับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน คือเงินเดือนที่มีอัตราสูง ความก้าวหน้าจะมีส่วนสัมพันธ์ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่ย่อมมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูง หรือมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง คือในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์จากการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนนิสัยใจคอในการปฏิบัติงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งการพัฒนาตนเองมีส่วนสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน หากพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วแล้ว ย่อมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน

วิกรม อัครวิกุล. (2541, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับรู้หรือประเมินจากปัจจัยต่างๆ ในองค์กรที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครองป้องกัน การมีหลักประกัน และมีผลตอบแทนจากการทำงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากออกจากองค์กรนั้นไปแล้ว และนอกจากนี้ วิกรม อัครวิกุล (2541, หน้า 11-12) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียรของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เมื่อพนักงานมีหลักประกัน มีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับความยุติธรรมโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นการกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ซึ่งมีการวิจัยและทดสอบว่าบุคคลต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยสร้างขวัญและกำลังใจดีขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ หากต้องหวาดระแวงว่าตนเองอาจทำงานไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา อาจถูกกลั่นแกล้งไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงานก็จะเสีย

3. เมื่อมีความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญกำลังใจแล้ว ผลการทำงานก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจ หรือความสบายใจของพนักงานจะเป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

จึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงการบริหารบุคลากรเพื่อการดำเนินงาน ให้มีสมรรถนะ ความสามารถสูง และมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงของงานที่ทำอยู่ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ส่งผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง

การเลื่อนขั้นตำแหน่งเงินเดือน และยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียรของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

1.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรได้จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจให้ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และรวมถึงสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 2)

สุจิตรา ธนพันธ์ (2552, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Mondy (2010, p. 269) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Finance) เป็นเงินที่สามารถจ่ายให้แก่แต่ละคน โดยจะจ่ายในรูปแบบของเงินเดือน ค่านายหน้า ค่าจ้าง หรือโบนัส และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect) เป็นเงินรางวัล เช่นค่าโอที ลาป่วย สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล วันหยุดตามเทศกาล หมายถึงรวมถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากองค์กรทั้งโดยตรงและ/หรือสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

David, Stephen & Verhulst (2010, p. 263) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร และค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น วันหยุด วันลาพักผ่อน วันลาป่วย และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น และผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมที่องค์กรได้มีการจัดสรรให้กับพนักงานของตนเองนั้น ต้องมีความเป็นธรรม เหมาะสม และถูกต้องตามกฎหมาย หากองค์กรได้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และมีความพึงพอใจที่สมดุลกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว จักทำให้องค์กรนั้นได้รับประโยชน์จากพนักงานที่อุทิศตน พยายามเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ และในทางกลับกันหากองค์กรมิได้กำหนดค่าตอบแทนที่ไม่ดึงดูดใจให้คนอยากมาทำงาน รวมถึงไม่เหมาะสม องค์กรนั้นอาจประสบปัญหาอัตราการลาออกได้

ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน (2551, หน้า 84) ได้กล่าวถึงเรื่องระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนซึ่งมีประเด็นหลักๆ ดังนี้ 1. ต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร 2. จะต้องมีอัตราค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ เพื่อเป็นแรงดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กรได้ 3. โครงสร้างอัตราค่าตอบแทนจะต้องมีความเป็นธรรมต่อตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และ 4. จะต้องมีหลักการของการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, หน้า 362-363) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนคือ เงินรางวัลที่เป็นตัวเงินและสิ่งต่างๆ ที่มีมูลค่าเป็นเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่พนักงานได้รับจากการ

ทำงานในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่องค์กรมีการจัดค่าตอบแทนไว้ 3 ประเภท ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Compensation) คือค่าจ้าง หรือเงินเดือน 2. ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (Incentive Pay Plans) คือโบนัส ค่านายหน้า และการแบ่งส่วนกำไร เป็นต้น 3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Employee Benefit) เช่น การประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ ค่าล่วงเวลา วันลาพักผ่อน บ้านพัก รถรับส่ง เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน คือ การวางแผน การจัดระบบงาน รวมถึงการควบคุมกิจกรรมที่มีส่วนกับการจ่ายค่าตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งประโยชน์ทางตรง รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงินและการให้บริการต่างๆ ที่ได้จัดให้ และประโยชน์ทางอ้อมที่จัดให้พนักงาน เพื่อเป็นส่วนของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่ดีต่อกัน เพื่อแลกกับผลงานหรืองานบริการที่พนักงานทำให้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2553, หน้า 275) ได้อธิบายถึงการจ่ายผลตอบแทนหรือเงินรางวัลที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก ซึ่งโดยทั่วไประบบผลตอบแทนจะมีพื้นฐาน 3 ข้อ ดังนี้ 1. การดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร และพร้อมรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร 2. จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจกับพนักงานใช้ความพยายามมากขึ้น มีความทุ่มเทต่อการทำงานมากขึ้น และพัฒนาการทำงานของตัวเองให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นด้วย 3. การตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงาน สามารถทำได้ตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ทิพาวสี เมฆสุวรรณ (2538, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่เราต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริการ (Process) ได้แก่ การทำงานให้ถูกต้อง และได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมสูงสุด เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและงานบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 198) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชฎ (2510, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จแต่ไม่ได้รับบุถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ

แสวง รัตนมงคลมาศ (2514, หน้า 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพจากธรรมชาติของบุคคลต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบพร้อมอย่างหนึ่งที่ตรงกัน คือ ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายที่ดีที่สุดในด้านธุรกิจ หมายถึงการทำกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

เสาวภาคย์ ตีวาจา (2529 อ้างถึงใน สนิลเลิศ สุขุม, 2543, หน้า19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงความพร้อม ความพยายามและความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้น

ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลางาน และค่าใช้จ่าย

วิยะดา ขาวมี (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

อนัสพิญา ศรีแสง (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานและความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีคุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการตอบข้อซักถาม ประชาสัมพันธ์ และเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

สุจิตา มณีรัตน์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การมี ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสูญเสียเวลาละพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด และเพื่อบรรลุเป้าหมายของตัวเองและองค์กร ที่จะทำให้อัตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขมากที่สุด

ไพศาล คำแก้ว (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอย่างมีคุณภาพมาตรฐานของการทำงานที่ได้กำหนดไว้

ติน ปรัชญาพฤทธ์ (2536, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงวิธีการบริหารที่จะได้รับผลลัพธ์ดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

สนใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการใช้องค์ประกอบถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรกับต้นทุนซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่ามากเท่าไร ยิ่งจะแสดงประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น อาจแสดงถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า อาทิ คน เวลา เงิน วัสดุ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยพิจารณาจากผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2. การจัดหาและใช้องค์ทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอ

สำหรับการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเวียนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพ “คนล้นงาน หรือ งานล้นคน” ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดข้อง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้ นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2537, หน้า 25) ให้แนวคิดที่ว่าในภาพรวมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม องค์กรโครงสร้างกระบวนการ/เทคโนโลยีและพฤติกรรมของหน่วยราชการและข้าราชการนั้นๆ

Millet (อ้างถึง สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ไซมอน (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่ากล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วย

ปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทธ์, 2541) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดงแบบจำลองในรูป สมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ องค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High-Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผล ของการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตาม ลำพัง

Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถ ทดลองและ เลือกระเบียบปฏิบัติได้ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 30) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Haning Emerson ว่าแนวคิด เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามหลัก 12 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้

12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529, หน้า 6) ได้อ้างถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ที่ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ (7-S) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน และจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้รวมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ซาลินิค (1958, หน้า 40) ได้มีแนวคิดว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน ดังนี้ มีความต้องการภายนอก ได้แก่ 1. รายได้หรือค่าตอบแทน 2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4. ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน ได้แก่ 1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมของคนทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ และองค์กรจะต้องมีทีมงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร นั้น ๆ ด้วย

Dalton et al. (2000 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างทีมที่มี ประสิทธิภาพ (Characteristics of Effective Team) ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้นำทีมต้องมีความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1. คิดถึงคำว่า “เราหรือพวกเรา” แทนที่จะเป็น “ฉัน” 2. ยืดหยุ่น 3. พอใจที่จะแบ่งปันข้อมูลความคิดและการยอมรับเห็นคุณค่า 4. ประสบความสำเร็จร่วมกับคนอื่น 5. แสดงความสนใจและความกระตือรือร้น 6. รักษาความจงรักภักดีต่อเป้าหมายของทีมและสมาชิกในทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ศุภลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเดโลร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ ให้คำแนะนำที่ดี ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ โดยอยู่ในระดับมาก คือการมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ เห็นความสำคัญของงาน มีความรู้ตามกฎระเบียบ และ

สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้อื่นได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีระบบป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีแสงสว่าง บรรยากาศเหมาะสม เครื่องจักร อุปกรณ์เพียงพอกับปริมาณงาน และการจัดเก็บของสารเคมีมีความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานได้รับยุดีธรรมเป็นที่พอใจของพนักงาน มีความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์กับงาน พัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกันได้เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับความสามารถ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ เกณฑ์ผลงานที่ใช้เลื่อนตำแหน่งเหมาะสม ชัดเจน ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีขั้นตอนที่ถูกต้องและง่ายต่อการปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดสายงานและแบ่งงานการมอบอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสม ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการต่างๆของบริษัท การให้โบนัสอย่างเหมาะสม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานมีความชอบและสนุกกับงาน ปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้

มลथा พิทักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดให้หนึ่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้มีอนาคตที่ดีขึ้น มีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น พร้อมกับพัฒนาตนเอง เช่น ได้รับการฝึกอบรมฝึกทักษะด้านต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา และพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าได้รับพิจารณาความดีความชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พื้นที่ปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัว มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีเสียงรบกวน มีความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีการสนับสนุน การให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและการพิจารณาเลื่อนขั้นมีความยุติธรรม แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำและค่าครองชีพสูงทำให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานก่อนการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งยังมีโอกาสได้สอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน เพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และเมื่อจำแนกในด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ บริษัทได้มีการฝึกอบรมพนักงานทุกขั้นตอนการทำงาน มีกฎระเบียบข้อบังคับให้พนักงานทราบก่อนการปฏิบัติงานจริง ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัย มีการออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานได้รับการยอมรับ และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ปลายฝ่ายบริหาร ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่ามีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละพบว่า ด้านปริมาณงานการผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบริษัทได้กำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตไม่มากเกินไป สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย บริษัทควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ พนักงานปฏิบัติงานได้ตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และด้านการผลิตแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานและด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ชุตินาส ขนะจิตต์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพงาน คือองค์กรที่มีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณการผลิต คือชิ้นงานมีจำนวนตรงตามที่

หน่วยงานต้องการ และด้านความรวดเร็วในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท นิเด็คอิเล็คทริกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการฝึกอบรมก่อนได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดพื้นที่ในการปฏิบัติงานได้จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความกระตือรือร้นและความตั้งใจมีมา แต่ขั้นตอนขอรับสวัสดิการ มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพน้อย ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา แต่ความรู้สึกรักชอบและสนุกกับงานยังน้อย

คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก คือ มีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแผนงานให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ได้จัดสภาพแวดล้อม สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงานให้มีความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม อุปกรณ์มีเพียงพอและมีคุณภาพ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีความมั่นคงและส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การอบรม พนักงานจึงมีโอกาสพัฒนาตัวเอง ได้ฝึกทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ให้การช่วยเหลือและร่วมมือกันเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีสวัสดิการที่เหมาะสม และได้รับการเลื่อนขั้น และปรับเงินเดือนอย่างเสมอภาค ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ปริมาณงานหลักที่รับผิดชอบในแต่ละวันมีความเหมาะสม งานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวดเร็วถูกต้อง ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่วางไว้

วิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริกเวิร์ค อยุธยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ เนื่องจากบริษัทเป็นองค์กรธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ กฎระเบียบจึงมีความเข้มงวด ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องใช้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ แต่ก็ไม่มากเกินไปจนกลายเป็นการใช้อย่างฟุ่มเฟือย ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการ

ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นประจำทุกๆปี มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม และมีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และการแข่งขันกีฬาภายใน ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอ

เบญจมาภรณ์ ปัตตะวงค์ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท Tik Manufacturing Co.,Ltd. ผลสรุปพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สภาพแวดล้อม อาจเป็นปัจจัยสำคัญหากสภาพแวดล้อมไม่ดี เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดี เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท ทำให้หายใจสะดวก

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยรวมและความผูกพันเชิงค่านิยม โดยรวมมีนัยสำคัญที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพงษ์ พิธิษณุพงศ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหม ได้ให้ความสำคัญของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรก คือด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานที่ทำ รองลงมาคือความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมและของงาน ด้านองค์กร และการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับ

ธรินทร์ มาลา (2557) ได้วิจัยการศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน แบ่งเป็นข้อมูลเชิงสถิติแบ่งเป็น 1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนที่ยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

รักชนก บูรธานี (2555) ได้วิจัยศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทคู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งমনวัตอุปประสงค์เพื่อการศึกษา เปรียบเทียบ ระดับความเห็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 92 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ถึง

ความน่าจะเป็น และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย อายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 ปี และเป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัย ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคง ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ทำให้บุคลากรของบริษัท ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ฝ่าย สังกัด มีความแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กัญญา แสงดวง (2551) ได้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกไปในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ได้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก และพนักงานเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันในทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญเชิด ชื่นฤดี (2549) ได้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทัศนคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความเห็นระดับมาในด้านลักษณะของงาน และด้านเพื่อนร่วมงานตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

Anastasios and Prodromos (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: แนวทางเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานและการ

สนับสนุนด้านการจัดการมีผลกระทบมากที่สุด (ทั้งทางตรงและทางอ้อม) ต่อการปฏิบัติงานในขณะที่ความสามารถในการปรับตัวและแรงจูงใจภายในส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน ข้อจำกัด / ผลกระทบของการวิจัยข้อจำกัด ที่เป็นไปได้ของงานวิจัยนี้คือไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะในภาคธุรกิจเดียว (กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน) ความคิดริเริ่ม / คุณค่าในการศึกษานี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริษัท / สิ่งแวดล้อมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและ EP ถูกรวมไว้ในแบบจำลองเดียวโดยใช้ข้อมูลจากองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยรวมแล้ว

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธของการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงาน

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมภิบาลในองค์การภาคประชาสังคม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารขององค์การประชาสังคมเป็นไปตามหลักธรรมภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หากแต่ละองค์กรได้มีการใช้หลักการธรรมภิบาลซึ่งเป็นไปตามลักษณะของนโยบายรูปแบบองค์กร ภาวะผู้นำ และทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเน้นถึงหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญทุกฝ่ายต้องช่วยปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของหลักการธรรมภิบาล และผู้บริหารองค์การควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีที่ให้ความสำคัญของหลักธรรมภิบาลอย่างจริงจัง จะทำให้ธรรมภิบาลเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ให้องค์การประสบความสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

สุรศักดิ์ โตประสี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องธรรมภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีธรรมภิบาลในการบริหารงานคลังในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึก รับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิภาพ และหลักการควบคุมการคอร์รัปชัน ซึ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และภูมิภาคที่แตกต่างกันจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการบริหารงานคลังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภูมิภาคที่แตกต่างกันส่งผลให้องค์การมีธรรมภิบาลในการคลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามจากมากไปหาน้อยจากปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม นิติธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการควบคุมการคอร์รัปชัน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ถึงร้อยละ 65.2

นาคม ธีรสวรรณจักร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติตามหลักพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2456 ซึ่งทั้ง 3 หลักถือเป็นหลักการบริหารจัดการเบื้องต้นที่ต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ

นิศาชล หวานเปราะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น (ฝ่ายประจำ) ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักประสิทธิผล หลักความโปร่งใส หลักเสมอภาค หลักประสิทธิผล หลักกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งองค์กรมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพชุมชนและสังคม จากเงินงบประมาณที่มาจากการจัดเก็บรายได้เองและรัฐบาลจัดสรรที่เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กรพึงมี อีกทั้งหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพงบการเงิน ความรู้ความสามารถของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพงบการเงิน และหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้ความสามารถของนักบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เตือนใจ ฤทธิจักร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มสายงานหลัก เพราะกลุ่มสายงานหลักและกลุ่มงานสนับสนุนมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานแตกต่างกัน แต่ทั้งสองสายงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ยังต้องประสานงานและทำงานร่วมกัน

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน หากพิจารณาตามปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จะเห็นว่าเมื่อมีการจัดทำประชาพิจารณ์ในการออกข้อกฎหมายหรือกฎระเบียบ/ข้อบังคับ ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น 2) หลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จะเห็นว่า ผู้บริหารสมาชิกและพนักงาน ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่สุภาพอ่อนโยน และไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ 3) หลักความโปร่งใส พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จะเห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเน้นความเป็นธรรมตามระเบียบของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย 4) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จะเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการมีส่วนร่วม เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อชุมชน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้านการบริการ และการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 5) หลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากร

และประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน จะเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และ 6) หลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน จะเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

เสนาะ สภาไพไทย (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาเรื่อง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่นักเรียนเสนาธิการทหารบก มีความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม จะอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี อายุ การศึกษา สถานภาพ ชั้นยศ ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน

Loizos (2005) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด” ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในการกำกับดูแลกิจการมักล้มเหลวในการค้นหาความเชื่อมโยงที่น่าเชื่อถือระหว่างแนวปฏิบัติเหล่านี้กับประสิทธิภาพขององค์กร ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง "แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด" สองอย่าง (ความเป็นคู่ของซีอีโอ / ประธานและองค์ประกอบภายใน / บุคคลภายนอก) และผลการดำเนินงานขององค์กร และพบว่าความสัมพันธ์นี้ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งความเป็นไปได้ที่ประการสำหรับความสัมพันธ์ที่ไม่ซับซ้อนนี้ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นร่วมกันประการแรกความเป็นไปได้ที่ “แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด” ในการกำกับดูแลนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร ประการที่สองการดำเนินงานของแนวคิดทางทฤษฎีมีความถูกต้องของใบหน้าต่ำ ประการที่สามการศึกษาที่แคบเกินไปโดยมุ่งที่จะเชื่อมโยงคุณลักษณะของคณะกรรมการโดยตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กรและไม่สนใจปัจจัยเชิงระบบอื่น ๆ และประการสุดท้ายความเป็นไปได้ที่องค์กรประเภทต่าง ๆ ต้องการแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันในการกำกับดูแลกิจการ

พิเล (Pillay, 2004, pp.586-605) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คอร์รัปชัน : สิ่งทำลายการไปสู่ธรรมาภิบาล : ในมุมมองของชาวแอฟริกาใต้ จากการศึกษาพบว่า การคอร์รัปชันในแอฟริกาใต้ มีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเป็นตัวการสำคัญที่ขัดขวางการไปสู่การมีธรรมาภิบาลการปกครองที่ซับซ้อนของแอฟริกาใต้ ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่น เป็นการทำลายค่านิยมและหลักการทางประชาธิปไตย ถึงแม้ว่ารัฐบาลแอฟริกาใต้จะมีระบบการต่อสู้กับการคอร์รัปชัน ก็ยังคงมีปัญหาที่พบคือ การขาดโครงสร้างการต่อต้านคอร์รัปชัน ขาดข้อสนเทศและผลของการคอร์รัปชันที่มีผลต่อการมีธรรมาภิบาล ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษารายละเอียดที่สัมพันธ์กับการคอร์รัปชันและธรรมาภิบาลในแอฟริกาใต้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการพิสูจน์สมมติฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 280 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่างที่ประมาณค่าระดับความคลาดเคลื่อนประมาณ 5% ดังนี้

สูตร	n	=	$\frac{N}{1 + Ne^2}$
เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา
	E	=	ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
	n	=	$\frac{280}{1 + 280(0.05)^2}$
	n	=	$\frac{280}{1.7}$
	n	=	164.70

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 165 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการออกแบบสอบถามได้มาจากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ โดยประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี จำนวน 6 ข้อ โดยประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ โดยประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาได้อย่างอิสระ

ทั้งนี้ สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก
- 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และแบ่งระดับความสำคัญของความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากสูตรคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับมาก
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย โดยทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) เป็นการวัดคุณภาพของเครื่องมือกับองค์ประกอบที่ต้องการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะตัว โดยไม่จำเป็นต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายทั้งหมด (Wainer & Braun, 1988) โดยพิจารณาทีละข้อ และทุกข้อมีคุณภาพตามเกณฑ์ประเมินนั้นๆ หรือไม่ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ความตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดมีคุณภาพ มีความถูกต้องตรงตามเนื้อเรื่องที่ต้องการวัดนั้นครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตรวจสอบว่าเนื้อหาของข้อคำถามได้วัดตรงกับเนื้อหาของตัวแปรหรือไม่ ซึ่งควรมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปเพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 2 ขั้ว (สุวิมล ติรกานันท์, 2546)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามเสนอและแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา โดยนำนิยามศัพท์เฉพาะ โครงสร้างข้อคำถาม ร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ด้วยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น **สอดคล้อง** กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น **ไม่สอดคล้อง** กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น **ไม่สอดคล้อง** กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน เพื่อคำนวณจากดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม

R = คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนियามการวัดตัวแปรที่กำหนด (สุวิมล ติรกานันท์, 2546)

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ต้องปรับปรุงแก้ไข

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Per-Test) จำนวน 30 ชุด หลังจากได้ผลแล้ว จึงนำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเที่ยงที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ 0.70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากการร่างแบบสอบถามผ่านการทดสอบแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ขั้นตอนที่ 2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการส่งแบบสอบถามถึงเจ้าหน้าที่ตามแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในส่วนของแบบสอบถาม และผ่านแพลตฟอร์ม QR code จาก Google Form

ขั้นตอนที่ 4 ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลแบบสอบถามหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาจากผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความสมบูรณ์และมีจำนวนครบตามที่ออกแบบไว้หรือไม่

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการพิสูจน์สมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติเชิงปริมาณ โดยจะวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่า Tolerance และค่า VIF (Variance inflation Factor)
4. การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถอธิบายผลการศึกษาในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	92	55.75
	หญิง	73	44.25
อายุ	20-30 ปี	16	9.70
	31-40 ปี	74	44.84
	41-50 ปี	61	36.97
	51-60 ปี	14	8.49

ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 165

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	74	44.85
สมรส	80	48.48
หม้าย/หย่าร้าง	11	6.67
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.21
ปริญญาตรี	73	44.24
ปริญญาโท	89	53.94
ปริญญาเอก	1	0.61
ตำแหน่งสายงาน		
สายงานหลัก	93	56.36
สายงานสนับสนุน	72	43.64
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-
15,000-30,000 บาท	65	39.40
30,001-40,000 บาท	58	35.15
40,001-50,000 บาท	30	18.18
มากกว่า 50,000 บาท	12	7.27

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อจำแนกตามข้อมูลทั่วไป สามารถอธิบายผลการศึกษาได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 และเป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.84 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 36.97 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.49 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.94 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.24 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก มีเพียงจำนวน 2 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 และ 0.61 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายงานเป็นสายงานหลัก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 และตำแหน่งสายงานเป็นสายงานสนับสนุน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 35.15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม

	n = 165		
ปัจจัยในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	4.02	0.54	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	3.88	0.68	มาก
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.68	0.73	มาก
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.82	0.72	มาก
รวม	3.79	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งเมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เจ้าหน้าที่ฯ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับ

บุคคลในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.68$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ

n = 165

ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อ กฎหมายของงานในหน้าที่	4.10	0.63	มาก
2. ได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.78	0.78	มาก
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.17	0.65	มาก
รวม	4.02	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกฎหมายของงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.10$) และได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n = 165

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อการ ทำงาน	3.83	0.72	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน	3.56	0.85	มาก
3. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม	3.28	0.99	ปานกลาง
รวม	3.56	0.72	มาก

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.28$) และมีระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

n = 165			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน	4.04	0.75	มาก
2. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.93	0.72	มาก
3. ได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงาน	3.66	0.81	มาก
รวม	3.88	0.68	มาก

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.93$) และได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน

n = 165

ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีโอกาสได้เรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความ ชำนาญ	3.82	0.74	มาก
2. มีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่	3.62	0.87	มาก
3. ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับ ความสามารถ	3.60	0.83	มาก
รวม	3.68	0.73	มาก

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้เรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความชำนาญ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา ได้แก่ มีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.62$) และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

n = 165

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.81	0.76	มาก
2. หน่วยงานมีเงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.98	0.87	มาก
3. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.67	0.88	มาก
รวม	3.82	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งเมื่อ แยกรายข้อพบว่า หน่วยงานมีเงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไป

ราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.81$) และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยภาพรวม

n = 165

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านหลักนิติธรรม	3.74	0.70	มาก
ด้านหลักคุณธรรม	4.36	0.55	มากที่สุด
ด้านหลักความโปร่งใส	4.35	0.57	มากที่สุด
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.67	0.84	มาก
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	3.94	0.66	มาก
ด้านหลักความคุ้มค่า	3.68	0.79	มาก
รวม	3.96	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งเมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $\bar{X} = 4.35$) มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.74$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.68$) และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม

n = 165

ด้านหลักนิติธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่	3.80	0.76	มาก

ประชาชนสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง				
2. หน่วยงานมีการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนแล้วเร่งดำเนินการและติดตามรายงานผลให้ทราบ	3.74	0.72	มาก	
3. การบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	3.67	0.80	มาก	
รวม	3.74	0.70	มาก	

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านหลักนิติธรรม พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.74$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่าหน่วยงานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนแล้วเร่งดำเนินการและติดตามรายงานผลให้ทราบ ($\bar{X} = 3.74$) และการบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม

n = 165			
ด้านหลักคุณธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	4.30	0.62	มากที่สุด
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	4.40	0.56	มากที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	4.39	0.59	มากที่สุด
รวม	4.36	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านหลักคุณธรรม พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่ามีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.39$) และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส

n = 165

ด้านหลักความโปร่งใส	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.43	0.57	มากที่สุด
2. สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถูกต้องและไม่บิดเบือน อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้	4.35	0.66	มากที่สุด
3. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	4.27	0.69	มากที่สุด
รวม	4.35	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.35$) ซึ่งเมื่อแยกรายละเอียดพบว่า ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถูกต้องและไม่บิดเบือน อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.35$) และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม

n = 165

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บริหาร	3.67	0.98	มาก
2. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจใน	3.83	0.89	มาก

คณะทำงาน			
3. มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน	3.51	0.92	มาก
รวม	3.67	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในคณะทำงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.67$) และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านความรับผิดชอบ

				n = 165
ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	
1. หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.84	0.79	มาก	
2. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน	3.87	0.76	มาก	
3. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	4.12	0.76	มาก	
รวม	3.94	0.66	มาก	

จากตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านความรับผิดชอบ พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.87$) และหน่วยงานมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า

n = 165

ด้านหลักความคุ้มค่า	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่	3.59	0.88	มาก
2. หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และประหยัดที่สุด	3.70	0.85	มาก
3. หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในหน่วยงาน	3.75	0.85	มาก
รวม	3.68	0.79	มาก

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าเจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในหน่วยงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และประหยัดที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) และหน่วยงานจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

n = 165

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านคุณภาพงาน	4.07	0.60	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.92	0.66	มาก

ด้านเวลา	4.06	0.60	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.04	0.66	มาก
รวม	4.02	0.56	มาก

จากตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งเมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.06$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.04$) และด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน

n = 165			
ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้	4.10	0.64	มาก
2. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.07	0.67	มาก
3. มีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.03	0.70	มาก
รวม	4.07	0.60	มาก

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{X} = 4.07$) และมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ

n = 165

ด้านปริมาณ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับ ระยะเวลาที่กำหนด	3.67	0.89	มาก
2. มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.74	มาก
3. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.70	มาก
รวม	3.92	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.92$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$) และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

n = 165

ด้านเวลา	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	มาก
2. การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.06	0.67	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.00	0.69	มาก
รวม	4.06	0.60	มาก

จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.06$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$) และสามารถปฏิบัติงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

n = 165

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.11	0.65	มาก
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.01	0.73	มาก
3. ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.00	0.73	มาก
รวม	4.04	0.66	มาก

จากตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งเมื่อแยกรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ได้แก่ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ปัจจัยในการทำงาน					ประสิทธิภาพ การทำงาน
ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านสภาพ แวดล้อม	ด้าน ความสัมพันธ์	ด้านความ มั่นคงก้าวหน้า	ด้านเงินเดือน และ	

	ในงาน ที่ทำ	ในการทำงาน	กับบุคคลในที่ ทำงาน	ในงาน	ผลตอบแทน	
ด้านความรู้ความ เข้าใจในงานที่ทำ	1	0.477*	0.524*	0.312*	0.474*	0.467*
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	-	1	0.584*	0.601*	0.642*	0.360*
			(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
ด้านความ สัมพันธ์กับบุคคล ในที่ทำงาน	-	-	1	0.656*	0.685*	0.414*
				(0.000)	(0.000)	(0.000)
ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	-	-	-	1	0.660*	0.427*
					(0.000)	(0.000)
ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	-	-	-	-	1	0.412*
						(0.000)
ประสิทธิภาพ การทำงาน	-	-	-	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการทดสอบด้วยค่า Pearson Correlation พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า

ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.467 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$)

วิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ มีค่าระหว่าง 0.408-0.518 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 โดยมีค่าระหว่าง 1.93-2.45 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

	การกำกับดูแลกิจการที่ดี						ประสิทธิภาพการทำงาน
	ด้านหลัก นิติธรรม	ด้านหลัก คุณธรรม	ด้านหลัก ความโปร่งใส	ด้านหลัก การมีส่วนร่วม	ด้านหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม	ด้านหลัก ความคุ้มค่า	
ด้านหลักนิติธรรม	1	0.284* (0.000)	0.410* (0.000)	0.665* (0.000)	0.643* (0.000)	0.674* (0.000)	0.478* (0.000)
ด้านหลักคุณธรรม	-	1	0.829* (0.000)	0.346* (0.000)	0.397* (0.000)	0.211* (0.000)	0.573* (0.000)
ด้านความโปร่งใส	-	-	1	0.525* (0.000)	0.557* (0.000)	0.332* (0.000)	0.604* (0.000)
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	-	-	-	1	0.675* (0.000)	0.657* (0.000)	0.614* (0.000)
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	-	-	-	-	1	0.699* (0.000)	0.588* (0.000)
ด้านหลักความคุ้มค่า	-	-	-	-	-	1	0.588* (0.000)
ประสิทธิภาพการทำงาน	-	-	-	-	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการทดสอบด้วยค่า Pearson Correlation พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า

การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) หมายความว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.588 ซึ่งแสดงว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เมื่อทำการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) หมายความว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.588 ซึ่งแสดงว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Tolerance และ VIF ถ้าหาค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า VIF หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ มีค่าระหว่าง 0.232-0.430 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 โดยมีค่าระหว่าง 2.324-4.318 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน		
	Standardized Coefficienis Beta	t-value	Sig
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.374	4.399	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.092	-0.942	0.348
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.100	0.923	0.357
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.249	2.415	0.017*
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	-0.045	-0.412	0.681

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.530, R² = 0.250, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 25.00 นั่นคือ สมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.000 และ 0.017 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig <0.05) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน		
	Standardized Coeffienis Beta	t-value	Sig
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.261	3.228	0.002*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.052	0.533	0.581
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	-0.059	-0.571	0.569
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.244	2.489	0.014*
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.207	1.996	0.048*

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.560, $R^2 = 0.321$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 32.10 นั่นคือ สมมติฐานที่ 2 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.002, 0.014 และ 0.048 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

(ส่วนกลาง) ด้านเวลา

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา		
	Standardized Coefficient Beta	t-value	Sig
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.316	3.585	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.057	-0.561	0.576
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.023	0.206	0.837
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.187	1.749	0.082
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.067	0.593	0.554

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.554, $R^2 = 0.195$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 19.50 นั่นคือ สมมติฐานที่ 3 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.000 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

สมมติฐานข้อที่ 4 : ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		
	Standardized Coefficienis Beta	t-value	Sig
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.316	3.722	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.013	-0.134	0.893
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.000	-0.002	0.998
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.312	3.033	0.003*
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.003	0.024	0.981

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.585, $R^2 = 0.252$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 25.20 นั่นคือ สมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
------------------	--

	ด้าน คุณภาพงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้าน เวลา	ด้านค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน
- ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	✓	✓	✓	✓
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✗	✗	✗	✗
- ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ ทำงาน	✗	✗	✗	✗
- ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✗	✓
- ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	✗	✓	✗	✗

หมายเหตุ : ✓ ยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้
✗ ปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.353	4.325	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.028	-0.302	0.763
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.015	0.147	0.883
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.279	2.822	0.005*
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.068	0.647	0.519

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.480, $R^2 = 0.308$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis ของปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 30.80 ($R^2 = 0.308$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) คือ ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.370 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพิ่มขึ้น 0.370 หน่วย

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) คือ ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.217 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 5 : ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน		
	Standardized Coeffienis Beta	t-value	Sig
ด้านหลักนิติธรรม	-0.109	-1.298	0.196
ด้านหลักคุณธรรม	0.297	2.938	0.004*
ด้านหลักความโปร่งใส	0.142	1.235	0.219
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.333	3.758	0.000*
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	0.092	0.992	0.323
ด้านหลักความคุ้มค่า	0.131	1.468	0.144

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.428, $R^2 = 0.514$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.40 นั่นคือ สมมติฐานที่ 5 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

สมมติฐานข้อที่ 6 : ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน		
	Standardized Coefficienis Beta	t-value	Sig
ด้านหลักนิติธรรม	0.066	0.753	0.453
ด้านหลักคุณธรรม	0.074	0.697	0.487
ด้านหลักความโปร่งใส	0.158	1.298	0.196
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.224	2.409	0.017*
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	-0.044	-0.454	0.650
ด้านหลักความคุ้มค่า	0.366	3.901	0.000*

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.501, $R^2 = 0.461$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 46.10 นั่นคือ สมมติฐานที่ 6 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.017 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig <0.05) ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

สมมติฐานข้อที่ 7 : ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา		
	Standardized Coefficienis Beta	t-value	Sig
ด้านหลักนิติธรรม	-0.131	-1.438	0.152
ด้านหลักคุณธรรม	0.489	4.443	0.000*
ด้านหลักความโปร่งใส	-0.088	-0.702	0.484
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.198	2.053	0.042*
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	0.201	1.996	0.048*
ด้านหลักความคุ้มค่า	0.133	1.370	0.173

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.470, $R^2 = 0.423$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42.30 นั่นคือ สมมติฐานที่ 7 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.000, 0.042 และ 0.048 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

สมมติฐานข้อที่ 8 : ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		
	Standardized Coefficienis Beta	t-value	Sig
ด้านหลักนิติธรรม	-0.003	-0.032	0.974
ด้านหลักคุณธรรม	0.479	4.738	0.000*
ด้านหลักความโปร่งใส	-0.089	-0.771	0.442
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.247	2.791	0.006*
ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	0.142	1.534	0.127
ด้านหลักความคุ้มค่า	0.149	1.674	0.096

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.473, $R^2 = 0.513$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์พบว่า

เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.30 นั่นคือ สมมติฐานที่ 8 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า Significant 0.000 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (Sig < 0.05) ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)
-------------------------	--

	ด้าน คุณภาพงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้าน เวลา	ด้านค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน
- ด้านหลักนิติธรรม	✗	✗	✗	✗
- ด้านหลักคุณธรรม	✓	✗	✓	✓
- ด้านหลักความโปร่งใส	✗	✗	✗	✗
- ด้านหลักการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓
- ด้านหลักความรับผิดชอบ	✗	✗	✓	✗
- ด้านหลักความคุ้มค่า	✗	✓	✗	✗

หมายเหตุ : ✓ ยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้
✗ ปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	Standardized Coeffienis Beta	t-value	Sig
ด้านหลักนิติธรรม	-0.045	-0.571	0.569
ด้านหลักคุณธรรม	0.372	2.896	0.000*
ด้านหลักความโปร่งใส	0.035	0.317	0.752
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.280	3.347	0.001*
ด้านหลักความรับผิดชอบ	0.107	1.221	0.224
ด้านหลักความคุ้มค่า	0.222	2.635	0.009*

หมายเหตุ : n = 165, S.E. = 0.381, $R^2 = 0.566$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis ของปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 56.60 ($R^2 = 0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) คือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.379 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพิ่มขึ้น 0.379 หน่วย

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) คือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.189 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพิ่มขึ้น 0.189 หน่วย

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) คือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในเชิงบวกเท่ากับ 0.159 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักความคุ้มค่า เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพิ่มขึ้น 0.159 หน่วย

ดังนั้น สามารถสรุปสมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สำหรับปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) และศึกษาการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน จำนวน 165 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.84 มีสถานภาพสมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.94 มีตำแหน่งสายงานเป็นสายงานหลัก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

2. ระดับของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อสรุปผลการศึกษารายด้านพบว่า

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมาได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของงานในหน้าที่ และได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตรก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน และจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน รองลงมา ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน

2.4 ด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมั่นคงก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีโอกาสได้เรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความชำนาญ รองลงมา ได้แก่ มีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถ

2.5 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ หน่วยงานมีเงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

3. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ เมื่อสรุปผลการศึกษารายด้านพบว่า

3.1 ด้านหลักนิติธรรม เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ หน่วยงานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนแล้วเร่งดำเนินการและติดตามรายงานผลให้ทราบ และการบริหารงานของหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง

3.2 ด้านหลักคุณธรรม เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถูกต้องและไม่บิดเบือน อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในขณะทำงาน รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน

3.5 ด้านความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน และหน่วยงานมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และประหยัดที่สุด และหน่วยงานจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่

4. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน

ภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณ ตามลำดับ เมื่อสรุปผลการศึกษารายด้านพบว่า

4.1 ด้านคุณภาพงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น

4.2 ด้านปริมาณ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปริมาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด

4.3 ด้านเวลา เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้

4.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร รองลงมา ได้แก่ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ซึ่งการศึกษิตครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประเด็น สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษิตปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ดังนั้น เพื่อให้ได้คำตอบในการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้ศึกษิตจึงได้กำหนดสมมติฐานการศึกษิตด้วยสมมติฐานข้อที่ 1 สมมติฐานข้อที่ 2 สมมติฐานข้อที่ 3 สมมติฐานข้อที่ 4 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังกล่าวได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 25.00

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 32.10

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 19.50

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 25.20

2. เพื่อศึกษาการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ดังนั้น เพื่อให้ได้คำตอบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาด้วยสมมติฐานข้อที่ 5 สมมติฐานข้อที่ 6 สมมติฐานข้อที่ 7 สมมติฐานข้อที่ 8 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังกล่าวได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านคุณภาพงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.40

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านปริมาณงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 46.10

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ

มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านเวลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42.30

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.30

อภิปรายผล

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐานและวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยผลการศึกษาทั้งหมด นำมาอภิปรายผลที่ได้รับจากการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าใน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ทำงานเหมาะสมแก่การทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอการฝึกอบรมพนักงานก่อนการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งยังมีโอกาสได้สอบปรับเลื่อนตำแหน่งงาน เพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเดโวลร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1-4 พบว่า ปัจจัยในการทำงานมีผลเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ (ส่วนกลาง) กล่าวคือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกฎหมายของงานในหน้าที่เป็นอย่างดี มีความสามารถตรงกับงานที่ทำอยู่ ได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงานใน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน คือเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับโอกาสเรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความชำนาญ เจ้าหน้าที่พึงพอใจในความก้าวหน้า ของตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ และยังได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ มองเห็นอนาคตถึงหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน คือเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษในอัตราสูง ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทน เช่น ค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งด้วยความยุติธรรม จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร ซึ่งมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ คืองานที่ได้รับมอบหมายมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ด้านปริมาณงาน มี การบริหารจัดการ จัดลำดับความสำคัญ มีการวางแผน ทำให้งานมีความสำเร็จในระดับสูง ด้านเวลา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรงเวลา มีการแบ่งเวลาการทำงานอย่างชัดเจน จะสามารถปฏิบัติงานได้ทันกับ ระยะเวลาที่กำหนดไว้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำเร็จของงานและ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและประหยัด รวมถึงการตระหนักและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่นำทรัพยากร ที่ใช้แล้ว เช่น การใช้กระดาษที่ใช้แล้ว 1 หน้า นำมา Reuse ใช้ใหม่อีกด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่หน่วยงาน ซึ่งเป็นการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และร่วมรณรงค์ลดการ ใช้กระดาษในสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติ มาก ในด้านคุณภาพงาน เนื่องจากบริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยชิ้นงานต้องผ่าน การตรวจสอบก่อนส่งมอบให้กับลูกค้าซึ่งพนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมีคุณภาพ ดี ด้านปริมาณการผลิต บริษัทได้กำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดี พนักงานสามารถทำได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ชิ้นงานมีความตรงตามที่องค์กรต้องการและมีมาตรฐานตามที่กำหนด ด้าน ความรวดเร็วในการทำงาน เนื่องจากพนักงานได้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ของหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การกำกับดูแลกิจการ ที่ดี ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)

โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ โต้ประสี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิภาพ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามจากมากไปหาน้อยจากปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม นิติธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการควบคุมการคอร์รัปชัน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ถึงร้อยละ 65.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ นิศาชล หวานเปราะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลและความรู้ ความสามารถของนักบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักเสมอภาค หลักประสิทธิผล หลักกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน และหลักธรรมาภิบาลยังเป็นกลไกการทำงานที่ดี สามารถแสดงผลการดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ อานันท์ ปันยารชุน (2541) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ในบทความเรื่อง ธรรมรัฐกับสังคมว่า รัฐจะต้องจำกัดอำนาจลง และมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนมากขึ้น และรัฐต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความยุติธรรม การเพิ่มการให้บริการสังคมมากขึ้น ส่วนภาคเอกชนก็จำเป็นต้องมีมากกว่าส่วนอื่นๆ ไม่ว่าจะรูปแบบการปกครองแบบใด ซึ่งหากมีองค์ประกอบเหล่านี้ สังคมหรือองค์กรนั้น ก็จะมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 - 8 พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) กล่าวคือ ด้านหลักคุณธรรม เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีศีลธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน จึงมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักความถูกต้อง ด้านหลักการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร มีส่วนร่วมในบริหารจัดการ ทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรที่ทันสมัย ด้านหลักความคุ้มค่า หน่วยงานจัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะด้านของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว มีการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ และทรัพยากรด้วยความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นกลไกในการทำงานที่ดี และยังสามารถเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามข้อบัญญัติ/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ เป็นการแสดงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง และมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลในองค์การภาคประชาสังคม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารขององค์การประชาสังคมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หนักนิติธรรม หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม

ร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หากแต่ละองค์กรได้มีการใช้หลักการธรรมาภิบาลซึ่งเป็นไปตามลักษณะของนโยบายรูปแบบองค์กร ภาวะผู้นำ และทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเน้นถึงหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญทุกฝ่ายต้องช่วยปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของหลักการธรรมาภิบาล และผู้บริหารองค์กรควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีที่ให้ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง จะทำให้ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ให้องค์การประสบความสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานควรมีการจัดการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ
2. หน่วยงานควรมีการจัดการเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานให้เกิดความเหมาะสม เพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. หน่วยงานควรมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความยุติธรรม ความเท่าเทียม ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในที่ทำงาน
4. หน่วยงานควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับความสามารถ รวมทั้งมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
5. หน่วยงานควรมีการจัดการกำกับดูแลองค์การให้เกิดการบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เพื่อก่อให้เกิดหลักนิติธรรมกำกับดูแล
6. หน่วยงานควรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดหลักคุณธรรมในการกำกับดูแล
7. หน่วยงานควรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้โปร่งใสในการปฏิบัติงาน และในการกำกับดูแลขององค์กร
8. หน่วยงานควรมีการจัดให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำกับดูแล
9. หน่วยงานควรมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย
10. หน่วยงานควรจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้มีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ความผูกพันต่อหน่วยงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน และนำผลมาศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การศึกษารั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เท่านั้น ดังนั้น ผลการศึกษาดังกล่าวอาจไม่สะท้อนถึงปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานทั้งหมด การศึกษารั้งถัดไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งในส่วนกลาง และสำนักงาน ปปท.เขต 1-9

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ. (2525). **วิธีการศึกษาทั่วไปแบบบูรณาการสมบูรณ์เล่มต้น: มนุษย์รู้ได้อย่างไร.**
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กัญญา แสงด้วง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร
ในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. การค้นคว้า
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- คมกริช เสาวจิตร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- คณศ จุลสุคนธ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิก
กลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.**
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2550). **การควบคุมภายใน
และการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.**
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การและขวัญ
ในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และ
วัตถุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ชุตินาถ ชนะจิตต์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.**
- ชุตินาถ มาลัย. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน ความพึงพอใจในการทำงานและ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรี
สมิติเวช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้าง
ความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 1
ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน.**

- ดลนภา ตีบุปผา. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2543). **การกำกับดูแลกิจการที่ดี.** กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2548). **การกำกับดูแลกิจการที่ดี.** กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2536). **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาศนันท์. (2537). **การประเมินการใช้เวลาของนักบริหารในราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตือนใจ ฤทธิจักร. (2550). **ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทีน. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทุนมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่วง จำกัด.
- ธรินทร์ มาลา. (2557). **ผลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2534). **จุดหมายสำหรับการเรียนการสอนและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: พาณิชการพิมพ์.
- นาคม ธีรสุวรรณจักร. (2554). **รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ.
- นิตาชล หวานเปราะ. (2557). **หลักธรรมาภิบาลและความรู้ ความสามารถของนักบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บริษัท ศูนย์วิจัยไทยพาณิชย์ จำกัด. (2541). **2540 ปีแห่งความปั่นป่วนตลาดการเงินไทย.** กรุงเทพฯ: มาสเตอร์ คีย์.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- บุญยฤทธิ์ สราภิรมย์. (2547). **ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540: ศึกษากรณีข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ ปัตตะวงศ์ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท Tik Manufacturing Co.,Ltd.**, วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยส่วนดุสิต. 3(1) มกราคม-มิถุนายน: 109-115.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2530). **ทัศนคติ : การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสิทธิ์ชัย ภัคดี. (2552). **ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเน็ตคอลลีทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประเวศ วะสี. (2541). **ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ปาฐกถาพิเศษ ป่วย อังภากรณ์**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปรีดียากร เทวกุล. (2545). **การกำกับดูแลกิจการ**. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การบริหารทางวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพปัสดี อุณหเลขกะ. (2533). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ หรดาล. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2549). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)**. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์-ราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2551). **ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พร โอซารส. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการออมและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท สหะชัย พาติเคิลบอร์ด จำกัด**. สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิสมัย แจ้งสุทิวรวัฒน์. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วารสารสภาพการพยาบาล ฉบับที่ 23(1) มกราคม-มีนาคม.

- ไพศาล คำแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ 12. วันที่ 27-28 ตุลาคม. ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 200-201.
- มลथा พิทักษ์. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยอดบุญ ลิ้มอรุณ. (2554). สภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อการตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. วารสารข้าราชการ 35, 16-18.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชะฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์ 20(1), 98-132.
- ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รักชนก บุรธานี. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดุจิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วเรศ ทยามันทีรานันท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิกรม อัครวิกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาอุตสาหกรรมการและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา ขาวมี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนราชการภูมิภาคระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วีโรจน์ ทรงนิรันดร์. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ ออยุธยา จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิวิมล ภัวฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน. (198-215).
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโวลร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. วารสารพยาบาลสาร 13, 53-55.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกุณารีย์ กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปนทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2545). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซี คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สมยศ แยมเฟื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสฬส ปัญจะวิสุทธ์. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่.** ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สินเลิศ สุขุม. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม คอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมวิทยา มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนามนุษย์และสังคม จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชิตา มณีรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทักษิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สุรศักดิ์ โตประสี. (2553). **ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ตีรกาพันธ์. (2546). **แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ สภาไพไทย. (2549). **หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน เสนาธิการทหารบก.** วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสวง รัตน์มงคลมาศ. (2514). **เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหาและ สมมติฐานในการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **โครงการวางระบบมาตรฐานดำเนินการ พัฒนาข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ: รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 1.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating).** กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2558). **นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (ด้านความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.** นนทบุรี. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2560). **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ป.ป.ท. นนทบุรี.**
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2561). **รายงานผลการดำเนินงาน 10 ปี.** นนทบุรี.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). **สติปัญญา กับ สมองของมนุษย์.** การวัดผลทางการศึกษา, 19 (56), 36-43.
- อนัสฟีญา ศรีแสง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- อรอุมา พัชรวรภาส. (2547). **ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร.** รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. (2552). **ธรรมาภิบาลในองค์กรภาคประชาคม.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). **คนดีที่สังคมยังต้องการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แสงดาวการพิมพ์.
- อุทุมพร ทองอุทัย. (2523). **สารบัญญ่าแนกของจุดมุ่งหมายทางการศึกษาคู่มือ เล่ม 1 : พุทธปริเขต.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2552). **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ : แนวคิดและกรณีศึกษา = Modern internal auditing.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Anastasios, D. & Prodromos, D. (2018). **Factors affecting employee performance: an empirical approach.** International Journal of Productivity and Performance Management 68(1).
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). **The interpersonal dimension of collegiality.** Nursing Out Look, 29, 662-665.
- Brown, L. D., & Caylor, M. L. (2004). **Corporate governance and firm performance.** Retrieved June 17, 2018, from <http://ssrn.com/abstract=586423>.
- David, DeCenzo, A., Stephen, Robbins, P. & Verhulst, Susan L. (2010). **Human Resource Management.** Tenth Edition International Student Version. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gilmer, Vonltaller B. (1967). **Applied Psychology.** New York: McGraw-Hill Book.

- Gruszczynski, M. (2006). **Financial distress of companies in Poland**. Warsaw School of Economic, 10 (1). 1-40
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis**. (6th ed.). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- James, L. R., Jones, A. P. (1974). **Organizational climate: a Review of Theory and Research**. In Psychological Bulletin, 81, 1069-1112.
- Keasey, K. (1993). **Issues in corporate accountability and governance**. Accounting and Business Research, 91, 291-303.
- Klapper, L.F., & Love, I. (2004). **Corporate Governance, Investor Protection, and Performance in Emerging Markets**. World Bank Policy Research Working Paper, No.2818.
- Loizos, H. (2005). **What Is the Impact of Corporate Governance on Organisational Performance?**. Corporate Governance An International Review 9(3):165 – 173.
- Mondy, R.W. (2010). **Human resource management**. Pearson Education Press. New Jersey: Prentice Hall.
- Moos, R.H. (1994). **Work environment scale manual**. (3th ed). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists press.
- Nam, S. & Nam, I.C. (2004). **Corporate governance in Asia: Recent Evidence form Indonesia, Republic of Korea, Thailand, and Malaysia**. Paper presented at Review of corporate governance in Asia semiar, 10 Nov 2003, Tokyo, Japan. From: <http://www.adbi.org>.
- Pillay, S. (2004). **Corruption-the challenge to good governance: a south African Perspective**. International journal of public sector management, 17(7), 586-605.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). **On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity**. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.
- The Cadbury Committee. (1995). **Further corporate governance reports**. (Online) Review from : <http://cadbury.cjbs.archios.info/report/further-reports>.
- Zaleanick, A. (1958). **Motion productivity and satisfaction of workers**. Massachusettes: Division of Research Harvard University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

SANDIKHEN
 241017
 PAMUKKOTHIYI RD.,
 SRIPATUM, BANHONG
 30000
 TEL. 0 2579 1111
 FAX. 0 2571 1721
 www.spu.ac.th

CHONGHAI CAMPUS
 79 SAMONA TRAD RD.,
 SONGKHAO, MUANG
 CHONGKHAM 20000
 TEL. 0 2574 1000-0
 FAX. 0 2571 1700
 www.spu.ac.th

KHON KAEN
 564/12 MOO 4,
 SREKHAN RD.,
 NONGKHAO DISTRICT,
 BANGKHOE BUANG,
 KHONKHAEN 40000
 TEL. 0 4322 4111
 FAX. 0 4323 4110
 www.khonspu.ac.th

6 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชลิต พลอินทร์หอม

ด้วยนักศึกษา นางสาวสุพิศรา สมใจ รหัสนักศึกษา 61502407 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)" โดยมี ดร.ประเวศ เทัญวุฒิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์ ดร.ชลิต พลอินทร์หอม กรรมการบริษัท บริษัท เคอะ ไดนามิก โค้ชซิ่ง จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตการณ์ สิ้นจรุกต์กิติ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวศ (อาจารย์ประจำหลักสูตร)
 นางสาววันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)
 โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374 โทรสาร 0-2579-1111 ต่อ 2375

6 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุรเดช เส็กแจ้ง

ด้วยนักศึกษา นางสาวสุพัตรา สมใจ รหัสนักศึกษา 61502407 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)” โดยมี ดร.ประเวศ เทัญญณกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์ คุณสุรเดช เส็กแจ้ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท ตรวจสอบและที่ปรึกษา เอส แอล เค จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (อาจารย์ประจำหลักสูตร)

นางสาววันทนา โฆษกิจจาภูมิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374 โทรสาร 0-2579-1111 ต่อ 2375

6 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวินัย ปณิธานรักษ์ชัย

ด้วยนักศึกษา นางสาวสุภัตรา สมใจ รหัสนักศึกษา 61502407 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง)” โดยมี ดร.ประเวศ เทัญวณีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์ คุณวินัย ปณิธานรักษ์ชัย นักตรวจสอบภาษีชำนาญการ กรมสรรพากร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตตารณ สิ้นจรรย์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (อาจารย์ประจำหลักสูตร)
 นางสาววันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)
 โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374 โทรสาร 0-2579-1111 ต่อ 2375

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ปัจจัยในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ					
1. มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบ ข้อบังคับ และ ข้อกำหนดของงานในหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน					
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0	+1	+1	0.33	ใช้ได้
9. ได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความชำนาญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
เงินเดือนและผลตอบแทน					
13. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานมีเงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การกำกับดูแลองค์กรที่ดี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หลักนิติธรรม					
1. หน่วยงานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน แล้วเร่งดำเนินการและติดตามรายงานผลให้ทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
หลักคุณธรรม					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	0	+1	+1	0.33	ใช้ได้
5. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การกำกับดูแลองค์กรที่ดี	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หลักความโปร่งใส					
7. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	0	+1	+1	0.33	ใช้ได้
8. ท่านสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถูกต้องและไม่บิดเบือน อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
หลักการมีส่วนร่วม					
10. ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในขณะทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ					
13. หน่วยงานท่านมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานท่านมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
หลักความคุ้มค่า					
16. หน่วยงานของท่านจัดสรรตำแหน่งบุคลากร มีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. หน่วยงานท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และประหยัดที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. หน่วยงานท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิภาพการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านคุณภาพงาน					
1. ผลงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้	0	+1	+1	0.33	ใช้ได้
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน					
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลา					
7. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

ปัจจัยในการทำงาน และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
(ส่วนกลาง)

โดย นางสาวสุพัตรา สมใจ

นักศึกษาลัทธิสุตร บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจง

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อศึกษาเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจะถูกปิดเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวม มิได้มีการระบุหรือกล่าวถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท.

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน)

1.1 เพศ

ชาย

หญิง

1.2 อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51-60 ปี

1.3 สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.5 ตำแหน่งสายงาน

 สายงานหลัก สายงานสนับสนุน

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ระดับการให้ความเห็นของท่าน

(โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ					
1. มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของงานในหน้าที่					
2. ได้รับการฝึกอบรม/หลักสูตร ก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่					
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน					
6. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม					
ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน					
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน					
8. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
9. ได้รับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน					

ปัจจัยในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้งานและพัฒนางานให้มีความรู้ความชำนาญ					
11. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่					
12. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถ					
เงินเดือนและผลตอบแทน					
13. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
14. หน่วยงานมีเงินเพิ่มฯ ค่าตอบแทน และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
15. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์การที่ดี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ระดับการให้ความเห็นของท่าน
(โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

การกำกับดูแลองค์การที่ดี	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม					
1. หน่วยงานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง					
2. หน่วยงานมีการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนแล้วเร่งดำเนินการและติดตามรายงานผลให้ทราบ					
3. การบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง					

การกำกับดูแลองค์กรที่ดี	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักคุณธรรม					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม					
5. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
6. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
หลักความโปร่งใส					
7. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
8. ท่านสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ถูกต้องและไม่บิดเบือน อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้					
9. ท่านสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน					
หลักการมีส่วนร่วม					
10. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บริหาร					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในขณะทำงาน					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน					
หลักความรับผิดชอบ					
13. หน่วยงานท่านมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
14. หน่วยงานท่านมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน					
15. ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข					

การกำกับดูแลองค์กรที่ดี	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักความคุ้มค่า					
16. หน่วยงานของท่านจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่					
17. หน่วยงานท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และประหยัดที่สุด					
18. หน่วยงานท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ระดับการให้ความเห็นของท่าน
(โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพงาน					
1. ผลงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
3. ท่านศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด					
5. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเวลา					
7. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
8. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	สุพัตรา สมใจ
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปี พ.ศ. 2553 - 2559 นักวิชาการเงินและบัญชี สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ปี พ.ศ. 2559 - 2560 นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22/74 คอนโดพราว 3 ซอยแจ้งวัฒนะ 23 ตำบลคลองเกลือ อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120