



สวนดุสิตโพล

รายงานผลการสำรวจ (Final Report)
ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ปี 2551

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1-3
บทที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	4
- วัตถุประสงค์	5
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6-24
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
- การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
- เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	26
- การจัดเก็บข้อมูล	31
- การวิเคราะห์ผล	35
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
- ตารางแสดงสถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ	43
- ผลการสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลฯ	45
- ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	55
- ข้อคิดเห็น /จุดเด่น /จุดด้อย	56
- ข้อเสนอแนะ	63
ภาคผนวก	
- แบบสอบถาม	

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับ สวทศ โพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ดำเนิน โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยทำการสำรวจกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาทั้งในส่วนกลาง ส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 6,343 ตัวอย่าง โดยสำรวจระหว่างวันที่ 14 พฤศจิกายน – 4 ธันวาคม 2551

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และอื่นๆ (ได้แก่ พนักงานของรัฐ พนักงานราชการ) หน่วยงานที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคมากที่สุด รองลงมาคือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาคและสถาบันอุดมศึกษา การได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จากหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับจัดสรรเงินรางวัล โดยเงินที่ได้รับทุกคนเฉลี่ยโดยประมาณ 7,435.47 บาท (โดยจำนวนเงินที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ได้รับ คือ น้อยกว่า 6,000 บาท รองลงมาคือ ระหว่าง 6,000-12,000 บาท)

การปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ไม่ทราบว่ามีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ร้อยละ 68.30 รองลงมาคือ รับทราบว่ามีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ร้อยละ 29.09 และไม่แสดงความคิดเห็น ร้อยละ 2.61

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีว่ามีขึ้นเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติราชการรับรู้จากหนังสือเวียน ประชุมชี้แจง/สัมมนา เพื่อนร่วมงาน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์

หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่รับรู้มากที่สุด คือ (1) การจัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (2) ส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3 คะแนน ขึ้นไป (3) ส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษาต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย

ส่วนหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่มีการรับรื้อน้อยที่สุด คือ (1) เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร (2) เงินสมทบ ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ

หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเข้าใจมากที่สุด คือ (1) ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน (2) ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล (3) การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน

การทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ รับรู้จากหนังสือเวียน ประชุมชี้แจง/สัมมนา เพื่อร่วมงาน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์ และอินทราเน็ต

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี และการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ก.พ.ร. กำหนด หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้

ข้าราชการและลูกจ้างประจำต้องการให้มีการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป (ร้อยละ 70.77) เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการช่วยข้าราชการ ลูกจ้างที่มีรายได้น้อย โดยความต้องการในรูปแบบของการจัดสรรเงินรางวัล ส่วนใหญ่ต้องการให้มีรูปแบบรางวัลที่เป็นตัวเงินและแบบรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีจำนวนเงินที่ควรได้รับประมาณ 19,353.94 บาท ส่วนรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและการศึกษาดูงานต่างประเทศ

จุดเด่น ในความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. คือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ทุกส่วนราชการได้รับการจัดสรรเงินรางวัลเหมือนกัน และเป็นโครงการที่ดีทำให้บุคลากร เจ้าหน้าที่มีรายได้เพิ่ม จุดด้อย ที่ควรปรับปรุงมากที่สุด คือ พบว่าแต่ละหน่วยงาน ไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร กำหนด จำนวนเงินที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งต้องการมุ่งหวังแต่เรื่องเงิน และการแจ้งข้อมูลให้ข้าราชการทุกคน รับทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลยังไม่ทั่วถึง

บทที่

1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดให้ “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดเครื่องมือเพื่อแปลงมาตรา 3/1 ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมซึ่งเครื่องมือประการหนึ่ง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการในระดับองค์กร และระดับบุคคล รวมทั้งมีการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยที่ผ่านมาส่วนราชการต่าง ๆ ได้ปฏิบัติตามตามให้เป็นไปตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ทำคำรับรองไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และมีผลทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในรูปแบบของเงินรางวัลในการปฏิบัติงานในแต่ละปี ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดไว้ และได้ประเมินผลความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดสรรเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลของข้าราชการและผู้บริหารในปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลอยู่ในระดับมาก การจัดสรรเงินรางวัลทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ค่อนข้างมากเพราะ ทำให้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานแม้ว่าจำนวนเงินจะมากหรือน้อยก็ตาม แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ การดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้มีความเหมาะสม

ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 นั้น ทาง สำนักงาน ก.พ.ร. และทีมที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้พัฒนาเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้มีความเหมาะสมจากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีการบริหารค่าตอบแทนเพื่อจูงใจบุคลากร รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลและการศึกษาข้อมูลการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ

จัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีผลทำให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ต่างจากปีที่ผ่านมา ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้มีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้กับส่วนราชการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงจำเป็นต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
3. เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
4. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการสำรวจที่ได้มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
3. สามารถนำข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มาพัฒนาปรับปรุงการให้เงินรางวัลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

บทที่ 2

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เราต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันของเรา ผลสำเร็จทางธุรกิจและความสุขในชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งนี้ การประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจไม่ใช่ทำได้เพียงบางคนเท่านั้น เราทุกคนสามารถทำได้อย่างประสบความสำเร็จโดยวิธีการ 7 ประการดังนี้

- มองโลกในแง่ดี
- สร้างอานุภาพในการเปลี่ยนแปลง
- สร้างความนิยมนับถือในตัวเอง
- เพิ่มกำลังในการปฏิบัติตามที่ต้องการ
- เปลี่ยนจากความอ่อนแอเป็นความแข็งแกร่ง
- หยุดการผลัดวันประกันพรุ่ง
- บรรลุความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย

วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้คุณได้ ไม่ว่าคุณต้องการจูงใจตัวคุณให้สูงขึ้นหรือนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ

การจูงใจ

แมกเคียเวลลี นักปราชญ์ชาวจีนได้เคยให้คติสอนใจแก่ผู้ที่มีอำนาจจะเป็นบริหารและผู้นำองค์กรที่ดี “จงอย่าได้มองข้ามพลังมวลชน” ความคิดเกี่ยวกับศิลปะแห่งการเป็นผู้นำของแมกเคียเวลลี มีความคล้ายคลึงกับของฮานเฟยจื่อเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้างเนื่องจากความรู้ความสามารถของแต่ละคนตามยุคสมัยและภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ที่ไม่เหมือนกันกล่าวคือฮานเฟยจื่อเป็นผู้มีชีวิตอยู่ในสังคมที่ห่างจากสมัยทาสเพียงไม่กี่ร้อยปี ในขณะที่แมกเคียเวลลีใช้ชีวิตอยู่ในสมัยเรอเนซองส์ ซึ่งมีมโนทัศน์ในเรื่องพลังมวลชนและเรื่องลัทธิประชาธิปไตยปลูกฝังอยู่ในจิตใจมานานพอสมควรแล้ว ดังคำกล่าวที่กล่าวว่า “ถ้าหากยากจะบังคับควบคุมมหาชน ก็จะสร้างความหวังให้เกิดแก่ทวยชนทั้งมวลนั้น และจงให้สัตย์และคำมั่นสัญญาต่อปวงประชาด้วยความกล้าหาญ”

นับแต่โบราณมาจวบจนปัจจุบันก็มีนักคิดนักปราชญ์จำนวนมากพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างแรงบัลดาลใจ (Drives) ซึ่งจะกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมาเพราะเป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ถ้าคนเรารู้สึกว่าชีวิตมีให้ไว้มากด้วยคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ดังจะเห็นได้ว่า การที่คนมีความรักในงานอาชีพสนใจในงานและอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ กับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และไม่อยาก

ทำงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพย่อมจะมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป จึงเกิดคำถามขึ้นว่า “ จะทำอย่างไรที่ทำให้คนเหล่านั้นรักงานอาชีพ สนใจงาน และอยากทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพที่เขามีอยู่ “ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เข้าร่วมงานให้เกิดการประสานงานสามัคคีกันเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในเรื่องนี้ ศาสตราจารย์ ธอมแมน ดริออ (Thomman Drior) ได้กล่าวว่า “ ความแตกต่างของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนสารเคมีแต่ละอย่างที่มีอยู่ในห้องทดลองวิทยาศาสตร์และนักบริหารหรือบริหารหรือผู้เปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลองนั้น ๆ จะต้องรู้จักคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Individual Objective) และวัตถุประสงค์ขององค์การ (Organization Objectives) นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงคุณค่าแห่งความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนดั่งนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติพันธกิจ (Mission) บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย “ วิธีการที่นักบริหารหรือผู้นำจะพาสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้ นั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้สนใจกันมากในปัจจุบันนี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในองค์การ การทำงานในองค์การที่มีปริมาณและพนักงานในองค์การมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน นั่นคือ การใช้กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย ส่วนพนักงานที่เข้ามารับหน้าที่ก็หวังที่จะรับผลตอบแทนที่เป็นความพอใจและทำงานอยู่ต่อไปสมตั้งใจสำหรับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ก็เป็นที่ปรารถนาของทุกองค์การ แต่การที่จะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ ย่อมเกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการเหตุปัจจัยที่กล่าวถึงกันมากก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทรัพยากรทางการบริหารองค์การ ประกอบไปด้วย 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการคนหรือเทคนิควิธีการทำงาน (Management) จะเห็นได้ว่าทรัพยากร มนุษย์นั้นนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจการให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้วยความประหยัด และในทางตรงกันข้ามมนุษย์ก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การได้เช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความคิดจิตใจมีความต้องการ มีความคาดหวังมีบุคลิกลักษณะและความแตกต่างกัน การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์การทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มทีนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ ไม่ว่าจะงานที่เราทำจะเป็นอะไรก็ตาม การใช้วิธีการจูงใจคนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้เงื่อนไขและนโยบายที่เป็นอยู่ และในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เราเห็นว่าหากคนมีเป้าหมายเดียวกัน และมีแรงจูงใจที่มี

ประสิทธิภาพดีแล้วละก็ คนเหล่านั้นก็จะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ทั้งหมดดังคำพูด
 “.....ความสำเร็จของบริษัทเป็นเพราะคนของบริษัทนั่นเอง ”

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ
 คาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982 : 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล
 แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดย
 ได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจ
 พนักงานทำงานในห้วงการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจาก
 ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการ
 ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความ
 เจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่
 ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงใน
 การทำงาน เมื่อวิเคราะห์ดูแล้วก็จะพบว่า แรงจูงใจเหล่านี้เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจ
 ภายใน (Subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นสภาวะจิตใจที่ไม่อยู่ในความควบคุมของตัว
 เรา เป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยเราไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึก
 นี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยกันทุกคน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของ
 บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับ
 ภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย
 ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติ
 ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าว
 แสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ
 (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้น
 ก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ
 หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวมันเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการดำเนินงานที่ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคล็นแลนด์เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

แมคเคลแลนค์ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการประสบความสำเร็จของคนเรา

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (อ้างถึงใน จรูญ ทองถาวร. 2530 : 64) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีของกิลฟอร์ด (Guilford. 1968 : 39) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีการรวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้โดยบุคคลจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ดังเช่น เฮร์แมน (Herman. 1970 : 53) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานไม่พบโดยตรง แต่จากบทความของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 54) ที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Principle and Motivation Theory)

ความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในอาชีพและหน้าที่การงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ด้วย รวมความกว้างออกไปอีกจนถึงการได้รับนับถือยกย่องให้เกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้น ๆ จากสาธารณชน จนกระทั่งได้ประสบความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต ความต้องการทางจิตใจเป็นนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการทางจิตใจต่อไปไม่สิ้นสุด

ข้อสมมุติฐานทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์

1. มนุษย์มีความต้องการ โดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่หรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ธรรมชาติของคนในองค์กรเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที
2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับควบคุมสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความมีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนสูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่คิดไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วนิยัคนรักรัที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จ การควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ
6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี x ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษผู้บริหาร จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

อ้างอิง ; information system operation. 2001. แนวคิด,ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ
[Online]. Available. URL : <http://topcool.arowa.com/master.htm>.

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ ความเชื่อ ซึ่งจะบอกกล่าวถึง ความหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะจัดความตึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ (เศกสิทธิ์, 2544: 6)

อุทัยพรรณ สุคติ (2545:7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น เป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สุพล (2540: 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540: 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใดๆ นั้น

อรรถพร (2546: 29) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

สายจิตร (2546: 14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้อง

จะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
ตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการ ได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบาย
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

โคร์แมน (Korman, A.K., 1977 อ้างอิงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542:
161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วน
บุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของ
งานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

ส่วนมัมฟอร์ด (Manford, E., 1972 อ้างอิงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง,
2542:162) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H. , Herzberg, F และ Likert R.
โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความ
ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และ
ผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester
Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร
ได้แก่ Crozier M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่ม
แนวคิดนี้มาจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นวัฏจักร ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้

อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจ้าง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจ้างหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยจะขวัญมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั่นเอง

หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อหลัก ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

2. หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือสถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด

โดยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับ ไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน แต่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ และจะต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

2. เมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้ว จะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ

2.1 สำหรับสถาบันอุดมศึกษา อาจพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถาบันการศึกษาด้วยก็ได้

2.2 ผู้บริหารในช่วงที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้

3. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยที่

ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

ระดับที่ 4 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับที่ 3 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับที่ 2 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ และ

ระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติ ราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. จำนวนเงินรางวัลที่มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับกรณีมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการหรือจังหวัด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธิ นั้น ๆ

5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่สังกัดราชการ บริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้ จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 อยู่ ณ ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัดใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณา จัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดนั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วย ราชการในต่างส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัด ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัดที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 และ เมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่ง หลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเร็วด้วย

6. เงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด จัดสรรตามแนวทางเดิม โดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง จัดสรรเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้าง ผลงานให้กับหน่วยงานร่วมกัน

ส่วนที่สอง เป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเท และมีผลงานตามแผนปฏิบัติ ราชการและตามภารกิจหลักขององค์กร และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ไว้ด้วย โดยแบ่งออกเป็น

- 1) ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของ ส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษาและจังหวัด
- 2) ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน
ของส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด

วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี
ของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และ
วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบ
โดยทั่วกัน
2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน จัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงาน
โดยพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง
คือ รางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน และ ส่วนที่สอง คือ รางวัลสำหรับ
สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ในการจัดสรรเงินรางวัล ให้พิจารณาตามผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งผล
การประเมินนั้น ควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก
1-5 โดย คะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ระดับที่ดีเลิศหรือดีเยี่ยม
สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะ ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล
4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท สำหรับแต่
ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด จัดสรร โดยแบ่งรางวัล
เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือ
สำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ใน
ลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ
คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน
โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละสำนัก กอง เป็นตัวเลขสะท้อนถึงขนาดของการสร้างผลงาน
ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตาม
หลักแล้วควรเป็นสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่สามารถสร้างผลงาน ได้สูงกว่าหรือมากกว่าสำนัก กอง
หรือสำนักงาน ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ x $[P_i / \sum P_i]$

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ x สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

P_i = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกสำนักหรือกอง ของส่วนราชการ จังหวัด

(ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาคูณด้วย สัดส่วนจำนวนคนของสำนัก กอง ต่อจำนวนคนทั้งหมดของหน่วยงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับ หน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ขยันขันแข็ง มุ่งมั่นและมีบทบาทสำคัญใน การสร้าง ผลงานให้กับส่วนราชการ จังหวัด โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ x $[H_i / \sum H_i]$

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัด ได้รับ x สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

H_i = จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum H_i$ = จำนวนบุคลากรรวมในทุกสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ จังหวัด

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงาน ตามแผนปฏิบัติราชการและตาม ภารกิจหลักของหน่วยงาน และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละสำนัก หรือกอง หรือ สำนักงาน ที่มีผลทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จะพิจารณา จัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือ สำนักงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงาน ระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แก่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด (ตามผลประเมินสุดท้าย)

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{เงินรางวัลที่แต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ได้รับ}}{\text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด}} = \frac{\text{อัตราการจ่ายรางวัล}}{\text{อัตราการจ่ายรางวัล}}$$

โดย

$$\text{อัตราการจ่ายรางวัล} = \frac{B(R_i) \times P_i}{\sum B(R_i) \times P_i}$$

$B(R_i) \times P_i$ = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละสำนักหรือกอง หรือ สำนักงาน
= ให้นำหน้าการจ่ายรางวัล x เงินเดือน

$\sum B(R_i) \times P_i$ = ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร

1. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรแต่ละคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ภายใต้สังกัด ซึ่งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานชุดนี้อาจจะแต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อยระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ขึ้นมาพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรภายในแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ก่อน แล้วจึงส่งให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบในขั้นสุดท้าย และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบโดยทั่วกันด้วย

[ในการอ้างถึงการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรต่อไปนี้ หมายถึง การพิจารณาของคณะทำงานฯ ชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานแล้ว หรือเป็นการพิจารณาของ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน โดยตรง (ในกรณีที่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อย)]

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัล ที่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ รางวัลสำหรับความร่วมมือกัน

ระหว่างบุคลากรภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สอง คือ รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

3. ในการจัดสรรเงินรางวัล ให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว ควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินระดับหน่วยงาน นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และคะแนน 5 หมายถึง ระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน เช่นเดียวกับ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน กล่าวคือ

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานพิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคน ที่มีผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้น ไปภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะคือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวเลขสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงานมานาน และมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \left[\frac{P_i}{\sum P_i} \right]$$

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองได้รับ x สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

P_i = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรทุกคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

(ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือมาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้น ไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากร

ระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ หารด้วย จำนวนบุคลากร

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกอง ได้รับ x สัดส่วนที่แบ่งให้
สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนักหรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้น
ไป

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเท และมีผลงานตามแผนปฏิบัติ
ราชการ และตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้
หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานพิจารณา
จัดสรรให้แต่ละคน ตามผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรควร
ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดย
คะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม
บุคลากรที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการ
จัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่บุคลากรแต่ละคน ได้รับ = เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด x อัตราการ
จ่ายรางวัล

โดย

$$\text{อัตราการจ่ายรางวัล} = \frac{B(R_i) \times P_i}{\sum B(R_i) \times P_i}$$

$$\sum B(R_i) \times P_i$$

$B(R_i) \times P_i$ = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน

= นำหน้าการจ่ายรางวัล x เงินเดือน

$\sum B(R_i) \times P_i$ = ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีกลุ่มประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร (Population) ในการสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ทำการเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการและจังหวัดที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ (ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนกลางในภูมิภาค) จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้นำมาสุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

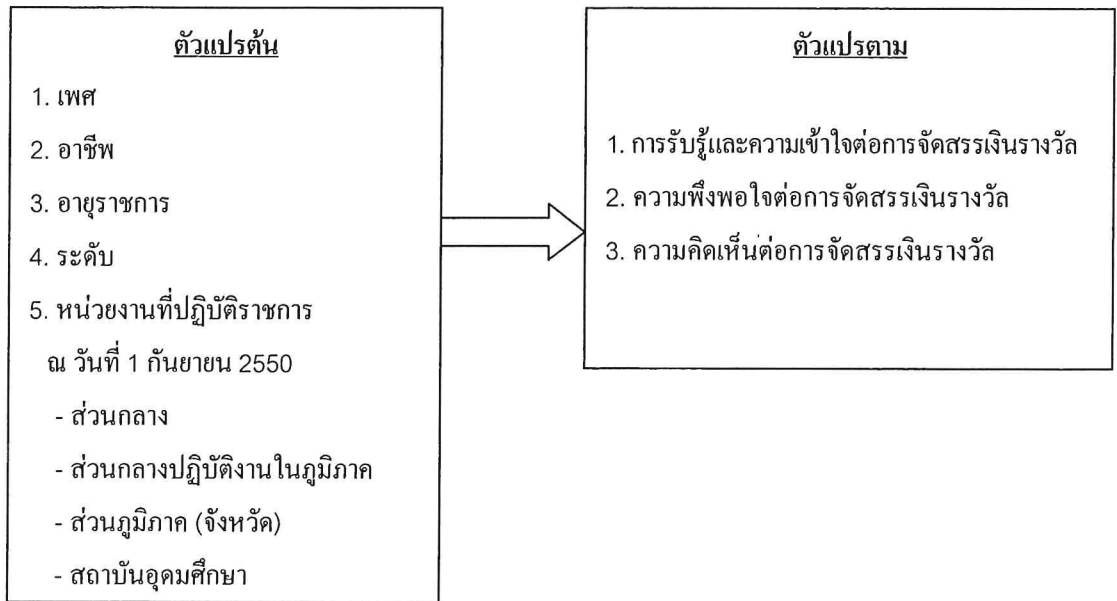
จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการสำรวจครั้งนี้จะทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวน 6,000 ตัวอย่าง (ข้าราชการ จำนวน 5,000 ตัวอย่าง และลูกจ้างประจำ จำนวน 1,000 ตัวอย่าง) (ใช้จากตารางสุ่มประชากรของ Krejcie and Earyle W.Morgan) (ระดับความเชื่อมั่น 98% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 2)

1.3 การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยแบ่งส่วนราชการเป็นชั้น และข้าราชการและลูกจ้างประจำเป็นตัวแทนแต่ละชั้นภูมิ

กรอบการวิจัย

กรอบการวิจัย โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาในครั้งนี้ ตามกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีกรอบการวิจัย ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
- (2) ศึกษาตัวอย่างหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลในปีที่ผ่านมา
- (3) สร้างแบบสำรวจฉบับร่าง โดย คณะทำงานของสวนดุสิตโพล
- (4) นำแบบสำรวจฉบับร่างให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณา
- (5) ทดสอบแบบสำรวจ (Pre-testing the questionnaire) เพื่อดูความสอดคล้องตลอดจนพิจารณาผลสะท้อนกลับของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสำรวจว่ามีความชัดเจนเพียงใด
- (6) ปรับปรุงแบบสำรวจตามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและสำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อขออนุมัติดำเนินการจากสำนักงาน ก.พ.ร.
- (7) นำเครื่องมือที่สมบูรณ์และได้รับการอนุมัติแล้ว ไปใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้พัฒนาจากเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจจากปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2549) ทั้งจากการศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์ต่าง ๆ จากตัวอย่างหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นที่ทาง ก.พ.ร. ได้รวบรวมไว้ เพื่อความสอดคล้องตลอดจนพิจารณาผลสะท้อนกลับของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสำรวจว่ามีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด อีกทั้งพัฒนาปรับปรุงตามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อที่จะออกมาเป็นเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์และสามารถใช้ในการสำรวจได้อย่างสมบูรณ์

แบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อาชีพ อายุราชการ ระดับ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 (สังกัด) ฯลฯ โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ทั้งแบบประมาณค่า (Rating scale) เลือกตอบ (Check List) และปลายเปิด (Open End) ในการแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 แบบประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

รายงานผลการทดสอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลนั้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วต้องนำไปตรวจสอบคุณภาพก่อนว่าดีเพียงใด และสามารถนำไปเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยได้แล้วหรือยัง ถ้าเครื่องมือมีคุณภาพไม่ดี ข้อมูลที่ได้ก็จะไม่แน่นอน ผลการวิจัยก็จะคลาดเคลื่อน ดังนั้น เมื่อสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยเสร็จแล้วต้องนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพ เมื่อ ได้เครื่องมือที่ดีแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัด การที่นำเครื่องมือ นั้นไปทดสอบกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะทดสอบกี่ครั้งก็ตามผลที่ได้ยังคงเท่าเดิม เช่น นำเครื่องมือวัดไปทดสอบกับข้าราชการคนหนึ่งปรากฏว่าได้คะแนน 18 เว้นไปประมาณ 2-3 วัน หรือหนึ่งสัปดาห์ นำไปทดสอบกับคนเดิมก็คงได้ 18 คะแนนเหมือนเดิม แสดงว่าเครื่องมือวัดนั้นมีความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่น ก็คือ ความคงที่แน่นอน (Stability) ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบ

Corrected Item Total Correlation หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของคำถาม แต่ละข้อกับคะแนนรวมในสเกลที่คำนวณจากข้ออื่น ๆ ในชุดนั้นหรือก็คือค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นมาตรฐานกำหนดไว้ที่ 0.75 แต่เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลระบบราชการในระดับประเทศ จึงกำหนดค่าความเชื่อมั่นของการสำรวจครั้งนี้ไว้ที่ 0.80

วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรครอนบัค (Cronbach) ได้ตัดแปลงมาจากสูตร KR-20 ทั้งนี้ เป็นเพราะจะได้ใช้หาค่าความเชื่อมั่นกับเครื่องมือที่ไม่ได้ตรวจให้คะแนน 1 กับ 0 ได้ เพราะสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟานี้เครื่องมือไม่จำเป็นต้องตรวจให้คะแนนเป็น 1 กับ 0 เสมอไป จะตรวจให้คะแนนลักษณะใดก็ได้ เช่น ถ้าทำถูกได้คะแนนเป็น 10, 8 หรือ ในลักษณะแบบสอบถามที่ให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 3,2,1 หรือ 5,4,3,2 1 ฯลฯ ก็ได้ สูตรที่ใช้คือ

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลจริง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ ดังนี้

กลุ่มทดสอบเครื่องมือในครั้งนี้สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จำนวน 30 ตัวอย่าง

สำหรับการคัดเลือกตัวอย่างเพื่อใช้ในการ TRY OUT แบบสอบถามใช้วิธีการคัดเลือกแบบสองขั้นตอน (Two- Stage Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกส่วนราชการตัวอย่าง 6 ส่วนราชการ จังหวัด 2 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา 2 สถาบัน ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด-กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรมบัญชีกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค กรมที่ดิน และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลือกจังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี และสถาบันอุดมศึกษาตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่ทำการศึกษา สุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำในแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

นำแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบเครื่องมือ

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือของคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) และแบบจัดการรับรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสอบถามวัดความรู้ (รู้, ไม่รู้, ไม่แน่ใจ) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9147

2. ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสอบถามวัดความเข้าใจ (ใช่, ไม่ใช่, ไม่แน่ใจ) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8567

3. ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสอบถามเป็นการวัดความคิดเห็น 10 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยเลย (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9581

4. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสอบถามเป็นการวัดความพึงพอใจ 10 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงพื่อน้อยที่สุด (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9926

เกณฑ์ในการแปลผล โดยอ้างอิงจาก Gorge and Mallery : 2003

< 0.5	ไม่สามารถรับได้	(unacceptable)
0.51-0.60	ต้องปรับปรุง	(poor)
0.61-0.70	ระดับปานกลาง	(questionable)
0.71-0.80	ยอมรับได้	(acceptable)
0.81-0.90	ดี	(good)
> 0.90	ดีเยี่ยม	(excellent)

จากผลของค่า Alpha ต่างๆที่เกิดขึ้น Gorge and Mallery ได้กำหนดช่วงคะแนนของค่า Alpha ที่ได้เป็น 6 ระดับ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้ง 2 ชุด มีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป

การจัดเก็บข้อมูล

การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ครั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการจัดเก็บข้อมูลตามลักษณะของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

วิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ แบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การเก็บข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ ทำการส่งหนังสือราชการไปยังส่วนราชการ/จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตอบแบบสอบถามโดยกำหนดจำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และจัดทำหนังสือราชการเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของส่วนราชการ/จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา

2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการส่งเจ้าหน้าที่ของสวนดุสิตโพล และเครือข่ายในการเก็บข้อมูล เข้าทำการเก็บข้อมูล ณ ส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการส่งหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และขอนัดเข้าสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสุ่มเก็บ 30 ส่วนราชการ จังหวัด สุ่มเก็บ 10 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา 10 สถาบัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนราชการที่จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม 30 แห่ง ดังนี้

ส่วนราชการ	ส่วนราชการ
1. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	16. กรมสรรพสามิต
2. กรมปศุสัตว์	17. กรมป่าไม้
3. กองทัพอากาศ	18. กรมทรัพยากรน้ำ
4. กรมชลประทาน	19. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า
5. กรมควบคุมมลพิษ	20. กรมขนส่งทางอากาศ
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์	21. กรมการจัดหางาน
7. กรมการค้าภายใน	22. กรมการศาสนา
8. กรมที่ดิน	23. กรมอนามัย
9. กรมการขนส่งทางบก	24. กรมบังคับคดี
10. กรมธุรกิจพลังงาน	25. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
11. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	26. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
12. สำนักงานประกันสังคม	27. กรมทางหลวง

ส่วนราชการ	ส่วนราชการ
13. กรมควบคุมโรค	28. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
14. กรมวิทยาศาสตร์บริการ	29. กรมธนารักษ์
15. กรมโรงงานอุตสาหกรรม	30. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มจังหวัด จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม สุ่มกลุ่มจังหวัด 5 กลุ่ม ๆ ละ 2 จังหวัด ดังนี้

กลุ่ม	จังหวัดที่เก็บข้อมูล	
กลุ่ม 1	เชียงใหม่	ลำปาง
กลุ่ม 4	อยุธยา	นนทบุรี
กลุ่ม 10	อุดรธานี	หนองคาย
กลุ่ม 14	อุบลราชธานี	อำนาจเจริญ
กลุ่ม 16	นครศรีธรรมราช	สงขลา

สถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม สุ่มเก็บข้อมูล 10 สถาบัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	5 แห่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยของรัฐ	3 แห่ง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สถาบันเทคโนโลยี	2 แห่ง	สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยกำหนดนิยามของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ กระทรวง/ส่วนราชการและส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และส่วนภูมิภาค ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงาน ณ กระทรวง/ส่วนราชการและส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และส่วนภูมิภาค ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำในแต่ละส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างสะดวก (Convenience Random Sampling)

นำแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้

1. N หมายถึง จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรในแต่ละกลุ่มที่ต้องสำรวจ
2. Y หมายถึง ให้แทนจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะเก็บข้อมูล โดยกำหนดจำนวนเป้าหมายจากจำนวนสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มที่ได้รับเงินรางวัล

Y1 ข้าราชการ มีจำนวนเป้าหมาย 5,000 ตัวอย่าง

Y2 ลูกจ้างประจำ มีจำนวนเป้าหมาย 1,000 ตัวอย่าง

3. ก หมายถึง จำนวนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างตามส่วนราชการและประเภทของกลุ่มเป้าหมาย
เช่น

	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	รวม (คน)
3.1 ส่วนราชการ	211,153	37,192	248,345
3.2 จังหวัด	1,066,727	155,918	1,222,645
3.3 สถาบันอุดมศึกษา	52,528	14,290	66,818

$$\text{สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้} \quad \frac{n}{N} \times Y$$

$$\frac{211,153 \times 5,000}{1,330,408} = 794 \text{ ตัวอย่าง}$$

ตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การแบ่งส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนสุ่ม (Sample)	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนสุ่ม (Sample)
ส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค)	211,153	794	37,192	179
จังหวัด	1,066,727	4,009	155,918	752
สถาบันอุดมศึกษา	52,528	197	14,290	69
รวม	1,330,408	5,000	207,400	1,000
รวมจำนวนกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ 1,546,656 คน				
รวมสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 6,000 ตัวอย่าง				

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างและตารางสุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดวิธีการการแจกแบบสอบถามตามส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ส่วนราชการ/จังหวัด/ สถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่สุ่ม	จำนวนแบบสอบถาม ต่อ 1 หน่วยงาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างสุ่ม	จำนวนแบบสอบถาม ต่อ 1 หน่วยงาน
ส่วนราชการ (141 ส่วนราชการ)	794	10 ชุด (10 x 141 = 1,410)	179	2 ชุด (2 x 141 = 282)
จังหวัด (75 จังหวัด)	4,009	60 ชุด (60 x 75 = 4,500)	752	15 ชุด (15 x 75 = 1,125)
สถาบันอุดมศึกษา (73 แห่ง)	197	5 ชุด (5 x 73 = 365)	69	2 ชุด (2 x 73 = 146)
รวม	5,000	6,275	1,000	1,553

3. การวิเคราะห์ผล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการเข้ารหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป QPS (Questionnaire Processing System) แล้วจึงนำผลที่ได้มาจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่ออธิบายความหมายและแสดงผลข้อมูลที่ได้ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของการรับรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

คณะผู้วิจัยได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มี 10 คะแนน โดยแบ่งค่าระดับคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน	9 - 10	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าคะแนน	7 - 8	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าคะแนน	5 - 6	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนน	3 - 4	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าคะแนน	1 - 2	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแบ่งช่วงคะแนน เป็น 5 ระดับ มีลักษณะในการแบ่งที่เท่ากัน ในแต่ละระดับจะห่างกัน 2 คะแนน การแบ่งช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับเพื่อไม่ให้ข้อมูลมีการกระจายมากเกินไป

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้แปลผลระดับความพึงพอใจ ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดช่วงการวัดเท่ากัน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	8.21 - 10.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	6.41 - 8.20	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.61 - 6.40	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.81 - 4.60	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.80	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้วิธีการแบ่งช่วงชั้นที่เท่ากัน โดยการหาพิสัยของคะแนน คือ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด และหารด้วยจำนวนชั้นที่ต้องการ $(10-1) / 5 = 1.8$ นำค่า 1.8 ไปบวกเพิ่มในค่าคะแนนต่ำสุดของชั้นแรก คือ $1+1.8 = 2.80$ เป็นค่าคะแนนชั้นที่ 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน การรับรู้/ความเข้าใจ ใช้ค่าคะแนน 3 ระดับ คือ

ค่าคะแนน	3	หมายถึง	รับรู้/ เข้าใจ
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ไม่รู้/ ไม่เข้าใจ
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ไม่แน่ใจ

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้/ความเข้าใจ โดยกำหนดช่วงการวัดระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.00	หมายถึง	รับรู้/ เข้าใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.67 - 2.33	หมายถึง	ไม่รู้/ ไม่เข้าใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.66	หมายถึง	ไม่แน่ใจ

ตารางแสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม
ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550
จำนวน 30 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

<u>สถานภาพ</u>	<u>จำนวน</u>	<u>ร้อยละ</u>
1. เพศ		
ชาย	17	56.67
หญิง	13	43.33
รวม	<u>30</u>	<u>100.00</u>
2. อาชีพ		
ข้าราชการ	16	53.34
ลูกจ้างประจำ	13	43.33
ไม่ระบุ	1	3.33
รวม	<u>30</u>	<u>100.00</u>
3. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	20.00
5-10 ปี	12	40.00
15-20 ปี	3	10.00
มากกว่า 20 ปี	8	26.67
ไม่ระบุ	1	3.33
รวม	<u>30</u>	<u>100.00</u>
4. ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานที่ดิน	3	10.00
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	13.33
เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	6.67
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	2	6.67
อาจารย์	4	13.33

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง	13	43.33
ไม่ระบุ	2	6.67
รวม	30	100.00
5. หน่วยงาน		
ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	9	30.00
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	4	13.33
สถาบันอุดมศึกษา	17	56.67
รวม	30	100.00
6. เงินรางวัลที่ได้รับ		
น้อยกว่า 2,000 บาท	2	6.67
2,000-3,000 บาท	4	13.33
4,000 -5,000บาท	7	23.33
7,000 บาท	2	6.67
10,000 บาท	5	16.67
20,000 บาท	4	13.33
20,000 บาทขึ้นไป	2	6.67
ไม่ระบุ	4	13.33
รวม	30	100.00

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบการรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	0.6979	0.9116
2. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีจะต้องมีผลการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3 คะแนน ขึ้นไป	0.7472	0.9026
3. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย	0.7472	0.9026
4. เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร	0.7077	0.9094
5. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมิน และฐานเงินเดือนรวม	0.8517	0.8855
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ	0.8972	0.8840
Alpha		0.9147

ตารางที่ 3 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลเท่ากัน เพื่อความเป็นธรรม	0.6232	0.8391
2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	0.7287	0.8117
3. ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน	0.7351	0.8108
4. ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล	0.5810	0.8529
5. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน	0.7053	0.8195
Alpha		0.8567

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	0.6858	0.9578
2. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	0.9046	0.9503
3. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	0.8996	0.9506
4. เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	0.8449	0.9528
5. การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี	0.9216	0.9497
6. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	0.9199	0.9498
7. ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค	0.9113	0.9502
8. การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนภูมิภาคใช้คะแนนของจังหวัด	0.6089	0.9599
9. จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	0.6585	0.9586
10. การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนกลางใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	0.6241	0.9595
11. การได้รับเงินรางวัลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น	0.8296	0.9531
Alpha		0.9581

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้	0.9694	0.9919
2. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่ ก.พ.ร. กำหนด	0.9785	0.9907
3. วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.	0.9835	0.9899
4. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน	0.9814	0.9903
5. การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	0.9757	0.9911
Alpha		0.9926

บทที่ 4 ผลการศึกษา

จากการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลจำนวน 6,343 ตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 42.05 เพศหญิง ร้อยละ 57.95 สถานภาพเป็นข้าราชการ ร้อยละ 81.37 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 16.66 และอื่นๆ (เช่น พนักงานของรัฐ พนักงานราชการ) เป็นต้น ร้อยละ 1.97 หน่วยงานที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 59.67 ราชการบริหารส่วนกลาง ร้อยละ 20.27 ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 11.71 และสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 8.34 สามารถจำแนกสถานภาพได้ดังนี้

ตารางแสดงสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6,343 คน

ส่วนที่ 1		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	2,667	42.05
	หญิง	3,676	57.95
รวม		6,343	100.00
อาชีพ	ข้าราชการ	5,161	81.37
	ลูกจ้างประจำ	1,057	16.66
	อื่นๆ เช่น พนักงานของรัฐ, พนักงานราชการ	125	1.97
รวม		6,343	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	410	6.46
	5-10 ปี	725	11.43
	11-15 ปี	1,058	16.68
	16-20 ปี	1,165	18.37
	มากกว่า 20 ปี	2,835	44.70
	ไม่ระบุ	150	2.37
รวม		6,343	100.00
สังกัด	ราชการบริหารส่วนกลาง	1,286	20.28
	ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค	743	11.71
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3,785	59.67
	สถาบันอุดมศึกษา	529	8.34
รวม		6,343	100.00

ตารางที่ 1 การได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จากหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2550

อันดับ	การได้รับจัดสรรเงินรางวัล	จำนวน	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ได้รับ	5,750	90.65	89.31	91.62	79.27	92.69	92.16	91.93	90.79	88.67
2	ไม่ได้รับ	337	5.31	5.92	4.87	15.61	4.83	4.16	4.38	4.69	6.67
*	ไม่ระบุ	256	4.04	4.77	3.51	5.12	2.48	3.68	3.69	4.52	4.66
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การได้รับจัดสรรเงินรางวัล	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ได้รับ	91.49	89.12	68.80	89.74	87.62	91.49	91.12
2	ไม่ได้รับ	4.98	5.11	20.80	6.77	5.79	4.81	4.73
*	ไม่ระบุ	3.53	5.77	10.40	3.49	6.59	3.70	4.15
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม
น้อยกว่า 6,000 บาท	3,339	58.07	42,001-48,000 บาท	11	0.19
6,000-12,000 บาท	694	12.07	48,001-54,000 บาท	13	0.23
12,001-18,000 บาท	196	3.41	มากกว่า 54,000 บาท	32	0.56
18,001-24,000 บาท	143	2.49	มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ไม่ขอตอบว่าได้เท่าไร	115	1.99
24,001-30,000 บาท	96	1.67			
30,001-36,000 บาท	16	0.28	ไม่แสดงความคิดเห็น	1,081	18.80
360,001-42,000 บาท	14	0.24		<u>5,750</u>	<u>100.00</u>
เฉลี่ยจำนวนเงินที่ได้รับ 7,435.47 บาท					

การได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 90.65 ได้รับเงินรางวัล โดยเฉลี่ย 7,435.47 บาท (โดยจำนวนเงินที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวนเงินที่ได้รับมากที่สุด คือ น้อยกว่า 6,000 บาท รองลงมาคือ ระหว่าง 6,000-12,000 บาท) รองลงมาคือ ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล เพราะทางหน่วยงานส่งผลงานหลักฐานล่าช้า อายุราชการยังไม่ถึงและหน่วยงานที่สังกัดไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดและไม่แสดงความคิดเห็น

❖ ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ตารางที่ 2 การรับทราบว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

อันดับ	การรับทราบ	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ไม่ทราบ	4,332	68.30	70.68	66.57	83.17	73.10	73.16	69.96	62.47	67.33
2	ทราบ	1,845	29.09	27.30	30.39	14.88	24.41	24.10	27.38	34.78	31.33
*	ไม่ระบุ	166	2.61	2.02	3.04	1.95	2.49	2.74	2.66	2.75	1.34
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบ	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ไม่ทราบ	66.56	75.31	80.80	62.21	84.66	67.58	65.22
2	ทราบ	31.20	20.34	16.00	34.91	13.06	29.83	32.14
*	ไม่ระบุ	2.24	4.35	3.20	2.88	2.28	2.59	2.64
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

การรับทราบว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ไม่ทราบว่ามี การปรับเปลี่ยนเกณฑ์ร้อยละ 68.30 รองลงมาคือ รับทราบว่ามี การปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ร้อยละ 29.09 และไม่แสดงความคิดเห็น ร้อยละ 2.61

ตารางที่ 3 การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

อันดับ	การรับทราบวัตถุประสงค์	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	5,409	85.28	85.26	85.28	77.80	81.93	83.36	84.98	88.08	84.67
2	ไม่ทราบ	895	14.11	14.17	14.06	21.71	17.10	15.60	14.94	11.39	13.33
*	ไม่ระบุ	39	0.61	0.57	0.64	0.49	0.97	1.04	0.08	0.53	2.00
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบวัตถุประสงค์	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ทราบ	86.94	78.52	73.60	85.54	73.89	87.29	86.20
2	ไม่ทราบ	12.56	20.25	26.40	13.84	24.90	12.15	13.61
*	ไม่ระบุ	0.50	1.23	-	0.62	1.21	0.56	0.19
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ที่	วัตถุประสงค์ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	4,848	76.43
2	เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3,728	58.77
3	เป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3,347	52.77
4	เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความโดดเด่นของผลงาน	2,766	43.61
*	อื่นๆ เช่น เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	75	1.18

การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำรับทราบวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากที่สุด ร้อยละ 76.43 รองลงมาคือ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 58.77 และเพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร้อยละ 52.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ ส่วนราชการ/ จังหวัดใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการ /ลูกจ้างประจำ

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการ	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	4,149	65.41	63.85	66.54	56.34	62.07	62.57	63.35	68.99	74.67
2	ไม่ทราบ	2,039	32.15	34.50	30.44	41.95	35.45	33.93	34.76	28.75	20.67
*	ไม่ระบุ	155	2.44	1.65	3.02	1.71	2.48	3.50	1.89	2.26	4.63
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการ	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ทราบ	67.10	58.09	57.60	65.01	45.90	69.80	62.38
2	ไม่ทราบ	30.63	38.41	41.60	32.58	49.80	27.95	36.29
*	ไม่ระบุ	2.27	3.50	0.80	2.41	4.30	2.25	1.33
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ที่	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	หนังสือเวียน	2,422	38.18
2	ประชุมชี้แจง/สัมมนา	1,592	25.10
3	เพื่อนร่วมงาน	1,352	21.31
4	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.	795	12.53
5	ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์	215	33.90
*	อื่นๆ เช่น ทราบจากหัวหน้างาน ,รู้จากเจ้าหน้าที่ใน ก.พ.ร.	82	1.29

การทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ รับทราบ ร้อยละ 65.41 และไม่ทราบ ร้อยละ 32.15 โดยรับทราบจาก หนังสือเวียนมากที่สุด รองลงมาคือ ประชุมชี้แจง/สัมมนา เพื่อนร่วมงาน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 5 การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. ในประเด็นต่างๆ
ต่อไปนี้

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	รู้	ไม่รู้	ไม่แน่ใจ	ไม่ระบุ
1. จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	72.87	16.08	9.29	1.76
(N) = 6,343	4,622	1,020	589	112
2. ส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3 คะแนน ขึ้นไป	48.35	32.26	16.47	2.92
(N) = 6,343	3,067	2,046	1,045	185
3. ส่วนราชการ /จังหวัด / สถาบันอุดมศึกษาต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย	45.48	34.35	16.98	3.19
(N) = 6,343	2,885	2,179	1,077	202
4. เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร	35.30	46.89	15.51	2.30
(N) = 6,343	2,239	2,974	984	146
5. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมิน และฐานเงินเดือนรวม	41.32	34.57	21.54	2.07
(N) = 6,343	2,621	2,193	1,366	163
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ	33.44	42.31	22.01	2.24
(N) = 6,343	2,121	2,684	1,396	142

การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี โดยภาพรวมทั้ง 6 ประเด็น มีถึง 4 ประเด็นที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ตอบว่า "รู้" โดยประเด็นการจัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตอบว่า "รู้" มากที่สุด ร้อยละ 72.87 รองลงมาคือ ส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3 คะแนน ขึ้นไป ร้อยละ 48.35 ส่วนราชการ /จังหวัด / สถาบันอุดมศึกษาต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย ร้อยละ 45.48 และจำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมิน และฐานเงินเดือนรวม ร้อยละ 41.32 อีก 2 ประเด็นที่เหลือ คือ กลุ่มที่ตอบว่า "ไม่รู้" โดยประเด็นที่ "ไม่รู้" มากที่สุด ร้อยละ 46.89 คือ เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับ

เงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และเงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ ร้อยละ 42.31

ตารางที่ 6 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.ในประเด็นต่อไปนี้

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	รู้	ไม่รู้	ไม่แน่ใจ	ไม่ระบุ
1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลเท่ากัน เพื่อความเป็นธรรม	29.13	48.56	20.64	1.67
(N) = 6,343	1,848	3,080	1,309	106
2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	63.12	8.54	26.42	1.92
(N) = 6,343	4,004	542	1,676	121
3. ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน	37.14	24.07	36.10	2.69
(N) = 6,343	2,356	1,527	2,290	170
4. ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล	63.90	7.39	26.56	2.15
(N) = 6,343	4,053	469	1,685	136
5. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน	68.30	7.69	22.10	1.91
(N) = 6,343	4,332	488	1,402	121

ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ทั้ง 5 ประเด็นเพื่อวัดความเข้าใจที่ถูกต้องของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ โดยในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเข้าใจและตอบถูก ถึง 4 ประเด็น คือ ประเด็นส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน มากที่สุด (ร้อยละที่ตอบถูก 68.30) รองลงมาคือ ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล (ร้อยละที่ตอบถูก 63.90) การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน (ร้อยละที่ตอบถูก 63.12) และข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน (ร้อยละที่ตอบถูก 37.14) มีเพียงประเด็นเดียวที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำยังไม่ถูกต้อง คือ ประเด็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลเท่ากันเพื่อความเป็นธรรม และประเด็นที่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ยังมีความสับสนอยู่มาก คือ ประเด็นข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน เห็นได้จากการที่ระบุว่า ไม่แน่ใจ ร้อยละ 36.10

ตารางที่ 7 การทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ/ จังหวัด/
สถาบันอุดมศึกษา ที่ปฏิบัติราชการอยู่

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์ภายใน หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	4,261	67.18	66.55	67.63	57.80	64.83	64.18	64.55	71.11	71.33
2	ไม่ทราบ	1,980	31.22	32.06	30.60	40.73	34.21	33.18	34.16	27.44	25.33
*	ไม่ระบุ	102	1.60	1.39	1.77	1.47	0.96	2.64	1.29	1.45	3.34
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์ภายใน หน่วยงานที่ปฏิบัติ	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางใน ภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดม ศึกษา
1	ทราบ	67.91	64.33	60.80	70.22	48.45	70.59	61.63
2	ไม่ทราบ	30.65	33.30	36.80	29.08	49.66	27.61	36.29
*	ไม่ระบุ	1.44	2.37	2.40	0.70	1.89	1.80	2.08
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ที่	สื่อที่ทำให้รับทราบ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	หนังสือเวียน	2,391	37.70
2	ประชุมชี้แจง/สัมมนา	1,759	27.73
3	เพื่อนร่วมงาน	1,385	21.84
4	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.	548	8.64
5	ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์	297	4.68
6	อินทราเน็ต	204	3.22
*	อื่นๆ เช่น จากหัวหน้างาน ,หนังสือพิมพ์	79	1.25

การทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ/ จังหวัด/
สถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติราชการ ในภาพรวม รับทราบ ร้อยละ 67.18 โดยทราบจากหนังสือเวียนมากที่สุด
รองลงมาคือ ประชุมชี้แจง/สัมมนา เพื่อนร่วมงาน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ป้ายประกาศ/บอร์ด
ประชาสัมพันธ์ และอินทราเน็ต ตามลำดับ ส่วนที่ไม่ทราบ ร้อยละ 31.22 เพราะไม่เคยได้รับแจ้งจาก ไม่ได้
ติดตามและไม่ได้เป็นคณะทำงาน

ตารางที่ 8 การรับทราบว่าเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับเป็นผลมาจากเรื่อง....

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์ภายใน หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	5,041	79.47	77.58	80.85	73.17	76.55	76.09	78.37	82.47	86.67
2	ไม่ทราบ	1,193	18.81	20.62	17.49	24.88	22.34	21.46	20.34	15.84	10.67
*	ไม่ระบุ	109	1.72	1.80	1.66	1.95	1.11	2.45	1.29	1.69	2.63
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบ	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางใน ภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดม ศึกษา
1	ทราบ	80.93	72.75	76.00	78.93	62.58	83.67	74.48
2	ไม่ทราบ	17.65	24.03	22.40	19.75	35.80	14.45	23.82
*	ไม่ระบุ	1.42	3.22	1.60	1.32	1.62	1.88	1.70
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ที่	เป็นผลมาจากเรื่อง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	3,389	53.43
2	เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/เป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	2,678	42.22
3	เป็นคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์	1,526	24.06
4	เป็นผู้รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด	1,335	21.05
5	ได้เลื่อนขั้น 1.5-2 ขั้น	929	14.65
6	เป็นคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล	438	6.91
*	ไม่แสดงความเห็น	134	2.11

การรับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับเงินรางวัล ร้อยละ 79.47 โดยเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน รองลงมาคือ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/เป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและเป็นคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ ส่วนกลุ่มที่ไม่ทราบ ร้อยละ 18.81 เพราะไม่มีการแจ้งให้ทราบและไม่ได้สนใจติดตาม

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ข้อ	ความคิดเห็น	ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)= 6,343	มากที่สุด (10 คะแนน).....น้อยที่สุด (1 คะแนน)										ไม่แสดง ความเห็น
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
1	การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	8.00	3,174	542	640	333	282	475	105	99	58	472	163
2	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	6.49	835	744	998	704	601	1,030	238	239	167	481	306
3	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	6.16	688	681	998	672	630	970	323	373	188	594	226
4	เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	6.03	849	595	846	572	681	944	320	361	242	725	208
5	การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี	7.87	2,326	888	853	525	417	576	132	102	101	234	189
6	การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	7.40	1,459	998	1,195	658	522	695	132	122	95	300	167
7	ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค	7.01	1,168	877	1,126	660	646	781	170	176	112	393	234
8	การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนภูมิภาคใช้คะแนนของจังหวัด	6.66	946	859	980	651	650	856	240	235	196	431	299
9	จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	6.63	1,041	830	927	665	570	857	209	256	185	514	289
10	การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนกลางใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	6.92	1,043	899	1,046	709	624	853	211	183	131	351	115
11	การได้รับเงินรางวัลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น	6.42	990	758	940	665	612	862	242	242	234	639	159
ภาพรวมทั้งหมด		6.87	14,519	8,671	10,549	6,814	6,235	8,899	2,322	2,388	1,709	5,134	2,533

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จากการให้คะแนน 10 ระดับ มีประเด็นการวัดความเข้าใจ 11 ประเด็น ภาพรวม พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 8 ประเด็น และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น

โดยประเด็นการจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 8.00 มากที่สุด รองลงมาคือ การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี ค่าเฉลี่ย 7.87 และการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน ค่าเฉลี่ย 7.40 ตามลำดับ

❖ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในประเด็นต่อไปนี้

ข้อ	ความพึงพอใจ	ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)= 6,343	มากที่สุด (10 คะแนน).....น้อยที่สุด (1 คะแนน)										ไม่แสดง ความ เห็น
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
1	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ครั้งนี้	5.48	375	533	853	680	687	1,074	321	428	359	857	176
2	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ก.พ.ร. กำหนด	6.00	429	585	1043	756	777	1,136	337	293	253	518	216
3	วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.	5.41	250	458	777	786	770	1,110	475	471	338	708	200
4	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ภายในหน่วยงานของท่าน	5.80	445	622	950	729	664	993	371	363	307	689	210
5	การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	7.25	2,083	822	755	429	376	588	194	166	165	585	180
ภาพรวมทั้งหมด		5.99	3,582	3,020	4,378	3,380	3,274	4,901	1,698	1,721	1,422	3,357	982

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เป็นการให้คะแนน 10 ระดับ พบว่า มีเพียง ประเด็นเดียว คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 7.25) ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ก.พ.ร. กำหนด (ค่าเฉลี่ย 6.00) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 5.80) จำนวนเงินที่ได้รับ จัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 5.48) และวิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล ของสำนักงาน ก.พ.ร. (ค่าเฉลี่ย 5.41)

❖ ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ตารางที่ 11 ข้อคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในปีต่อไป

อันดับ	ข้อคิดเห็น	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ควรมีต่อไป	4,489	70.77	69.93	71.38	81.95	78.76	75.61	69.18	66.07	68.67
2	ไม่ควรมีต่อไป	839	13.23	15.22	11.78	5.12	7.86	10.87	12.79	16.51	19.33
3	มีก็ได้ไม่มีก็ได้	820	12.93	11.59	13.90	9.02	11.31	9.74	15.02	14.43	9.33
*	ไม่ระบุ	195	3.07	3.26	2.94	3.91	2.07	3.78	3.01	3.00	2.67
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	ข้อคิดเห็น	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่น ๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ควรมีต่อไป	69.33	76.25	84.00	70.84	78.87	69.41	69.00
2	ไม่ควรมีต่อไป	14.75	6.53	7.20	13.76	5.92	14.37	13.99
3	มีก็ได้ไม่มีก็ได้	13.47	11.16	5.60	12.13	12.65	13.10	13.99
*	ไม่ระบุ	2.45	6.06	3.20	3.27	2.56	3.12	3.02
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ข้อคิดเห็นต่อการให้มีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีต่อไป ร้อยละ 70.77 เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการช่วยข้าราชการ ลูกจ้างที่มีรายได้น้อย รองลงมาคือ ไม่ควรมีต่อไป ร้อยละ 13.23 เพราะ เป็นการสร้างความแตกแยก การจัดสรรเงินรางวัลไม่มีความยุติธรรม ผู้บริหารได้เงินมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่คนทำคือผู้ปฏิบัติ ไม่ได้เป็นการพัฒนาหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นการทำเพื่อหวังสิ่งตอบแทน และมีก็ได้ไม่มีก็ได้ ร้อยละ 12.93 เพราะเป็นงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว ทำงานตามหน้าที่ จำนวนเงินที่ได้รับน้อยมากไม่มีผลในการสร้างแรงจูงใจ

ตารางที่ 12 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ

อันดับ	การรับทราบ	จำนวน (N)	ภาพรวม	เพศ		อายุราชการ					
				ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทั้ง 2 อย่าง	2,836	44.71	46.12	43.69	44.15	50.76	46.41	45.24	42.89	35.33
2	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	2,744	43.26	41.92	44.23	43.17	38.07	41.12	43.95	44.87	48.00
3	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	423	6.67	6.26	6.96	6.83	8.14	5.77	5.92	6.98	5.33
*	ไม่ระบุ	340	5.36	5.70	5.12	5.85	3.03	6.70	4.89	5.26	11.34
รวม		6,343	100.00	2,667	3,676	410	725	1,058	1,165	2,835	150

อันดับ	การรับทราบ	อาชีพ			หน่วยงานที่สังกัด			
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	อื่นๆ	ส่วนกลาง	กลางในภูมิภาค	ภูมิภาค	อุดมศึกษา
1	ทั้ง 2 อย่าง	47.03	35.29	28.80	47.59	47.51	44.68	34.03
2	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	42.63	44.47	59.20	40.51	40.11	43.20	54.82
3	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	5.83	10.69	7.20	7.85	8.21	6.29	4.35
*	ไม่ระบุ	4.51	9.55	4.80	4.05	4.17	5.83	6.80
รวม		5,161	1,057	125	1,286	743	3,785	529

ที่	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4,824	76.05
2	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3,694	58.24
3	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3,580	56.44
4	การเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3,434	54.14
5	การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ	3,347	52.77

ตารางที่ 12 (ต่อ) สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ

จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม
น้อยกว่า 72,000	1,420	43.57	432,001-504,000 บาท	2	0.06
72,001-144,000 บาท	31	0.95	มากกว่า 648,001 บาท	1	0.03
144,001-216,000 บาท	2	0.06	มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ไม่ขอตอบว่าได้เท่าไร	910	27.93
216,001-288,000 บาท	2	0.06			
288,001-360,000 บาท	2	0.06	ไม่แสดงความคิดเห็น	889	27.28
				3,259	100.00
เฉลี่ยจำนวนเงินที่ได้รับ 19,353.94 บาท					

สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่าควรเป็นทั้ง 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน มากที่สุด ร้อยละ 44.71 รองลงมาคือ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 43.26 ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การเพิ่มสวัสดิการ ในการรักษาพยาบาล การศึกษาดูงานต่างประเทศ และการได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ และผู้ที่ตอบว่า ต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 6.67 (โดยจำนวนเงินที่ต้องการได้รับเฉลี่ย 19,353.94 บาท) ให้เหตุผลว่า เป็นการเพิ่มรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 13 จุดเด่น การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

ที่	จุดเด่น	จำนวน (คำตอบ)
1	เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	961
2	เป็นการกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	372
3	เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	258
4	ทุกส่วนราชการได้รับการจัดสรรเงินรางวัลเหมือนกัน	161
5	เป็นโครงการที่ดีทำให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่มีรายได้เพิ่ม	115
6	มีความยุติธรรม โปร่งใส	112
7	ทำให้มีเงินสำหรับเก็บออมได้	89
8	ได้รับเงินจัดสรรตามความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ของงาน	85
9	เป็นโครงการที่ประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด	63
10	จำนวนเงินที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่แล้ว	34
11	การจ่ายเงินรางวัลมีความรวดเร็วมากขึ้น	29
12	มีการแจ้งข่าวสารให้ทราบอย่างชัดเจน	26
13	มีการจัดสรรเงินรางวัลลงไปยังส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้อง	22
14	เป็นการให้ความสำคัญและนึกถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน	20
15	เป็นสร้างความสามัคคีภายในองค์กร /ทุกคนร่วมมือกัน	18
	รวม	2,365

จุดเด่น ของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. พบว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือเป็นการกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน และทุกส่วนราชการได้รับการจัดสรรเงินรางวัลเหมือนกัน

ตารางที่ 13.1 จุดด้อย การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

ที่	จุดด้อย	จำนวน (คำตอบ)
1	แต่ละหน่วยงานไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร กำหนด	1,108
2	จำนวนเงินที่ได้รับน้อยเกินไป	505
3	ทำให้เกิดความขัดแย้งต้องการมุ่งหวังแต่เรื่องเงิน	317
4	การแจ้งข้อมูลให้ข้าราชการทุกคนรับทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลยังไม่ทั่วถึง	276
5	ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่ได้รับความเป็นธรรมทำงานแต่ไม่ได้รับเงิน	85
6	การจัดสรรเงินรางวัลมีความล่าช้า	58
7	ควรประเมินโดยแยกตามลักษณะงานที่ทำหรืองานที่ให้บริการ	47
8	ขาดการติดตามผลภายหลังจากที่ทุกคนได้รับเงินไปแล้ว	42
9	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาซับซ้อนมากเกินไป	32
10	เงินรางวัลที่ได้รับไม่เท่ากัน มีความแตกต่างกันมากเกินไป	23
11	หลักเกณฑ์ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา	19
12	เป็นการทำให้ข้าราชการไทยไม่รู้จักคำว่า "พอ"	18
12	ข้าราชการบางคนยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	18
14	ควรมีเจ้าหน้าที่ ก.พ.ร. ลงมาตรวจสอบความเรียบร้อยทุกพื้นที่	10
15	โครงการนี้มีทั้งผู้ที่พอใจและไม่พึงพอใจ	9
	รวม	2,567

จุดด้อย ของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. พบว่า แต่ละหน่วยงานไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร กำหนดมากที่สุด รองลงมาคือ จำนวนเงินที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งต้องการมุ่งหวังแต่เรื่องเงิน และการแจ้งข้อมูลให้ข้าราชการทุกคนรับทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลยังไม่ทั่วถึง

ตารางที่ 14 จุดเด่น การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน

ที่	จุดเด่น	จำนวน (คำตอบ)
1	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับเงินจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน	456
2	เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	407
3	การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม	292
4	มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	167
5	เป็นการกระตุ้นและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	99
6	เป็นโครงการที่ประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด	92
7	เป็นโครงการที่ดีสำหรับข้าราชการไทยที่มีรายได้น้อย	60
8	ทำให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	43
9	มีการเบิกจ่ายเงินที่รวดเร็วมากขึ้น	38
10	มีการประชาสัมพันธ์ แจ้งข้อมูลให้ข้าราชการได้ทราบอย่างทั่วกัน	34
11	มีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจและพิจารณา	33
12	สามารถนำเงินรางวัลที่ได้รับมาเก็บเป็นเงินออมได้	31
13	มีการแบ่งเงินส่วนหนึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น	29
14	ได้รับเงินรางวัลเพิ่มจากเดิมที่ผ่านมา	28
15	แสดงถึงการให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น	20
	รวม	1,829

จุดเด่น ของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ได้รับเงินจัดสรรอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และมีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14.1 จุดด้อย การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน

ที่	จุดด้อย	จำนวนคำตอบ
1	เกณฑ์ที่ใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลไม่เป็นไปตามข้อกำหนด	944
2	จำนวนเงินที่ได้รับน้อยเกินไป	447
3	ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ให้ทราบก่อนล่วงหน้า	250
4	ทำให้เกิดการเอาเปรียบ ชัดแย้งภายในหน่วยงาน	228
5	ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่ได้รับเงินรางวัล	56
6	การประเมินผลไม่ได้แยกตามลักษณะงานหรือประเภทของงานบริการ	53
7	การจัดสรรเงินรางวัลล่าช้า	47
8	ไม่ได้เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจการทำงานอย่างแท้จริง	41
8	เป็นการยากที่จะจัดสรรให้เป็นที่พึงพอใจกับทุกคน	41
10	หลักเกณฑ์ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา	36
11	ไม่มีการติดตามผลภายหลังจากที่มีการจ่ายเงินรางวัล	27
12	ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเกิดความแตกต่าง เนื่องจากจำนวนเงินที่ได้ไม่เท่ากัน	15
13	เป็นการส่งเสริมการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ข้าราชการไทยไม่รู้จักพอ	14
14	เกณฑ์ในการพิจารณามีความซ้ำซ้อน ยุ่งยาก	11
15	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติควรได้รับเงินในจำนวนที่เท่ากัน เพราะบางคนไม่ได้ทำแต่ได้เงินมาก	8
	รวม	2,218

จุดด้อย ของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลไม่เป็นไปตามข้อกำหนดมากที่สุด รองลงมาคือ จำนวนเงินที่ได้รับน้อยเกินไป ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ให้ทราบก่อนล่วงหน้า และทำให้เกิดการเอาเปรียบ ชัดแย้งภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเพื่อให้งการจั้ดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนคำตอบ
1	ควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดในการพิจารณาจั้ดสรรเงินรางวัลเพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	436
2	การจั้ดสรรเงินรางวัลควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	290
3	นอกจากตัวชี้วัดที่กำหนดแล้ว ควรพิจารณาจากผลงานด้านอื่นๆประกอบด้วย เนื่องจากบางครั้งภาระงานที่ทำมีมาก	276
4	อยากให้เพิ่มจำนวนเงินรางวัลให้สูงขึ้นทุกปี	151
5	นอกจากแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินแล้วการได้รับการยกย่องเชิดชูก็เป็นกำลังใจที่สำคัญเช่นกัน	139
6	อยากให้เปลี่ยนเป็นสวัสดิการที่ดีขึ้นหรือเป็นเงินบำนาญหลังเกษียณ	135
7	อยากให้เจ้าหน้าที่ของ ก.พ.ร. ลงไปสร้างความเข้าใจให้กับทุกหน่วยงานถึงประโยชน์และความสำคัญของโครงการนี้	124
8	ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เช่น ปรับเพิ่มเป็นกี่เท่าของเงินเดือนจึงจะเหมาะสม	107
8	อยากให้เพิ่มเงินลงมาให้หน่วยงานที่สังกัดส่วนกลางให้มากขึ้น	107
10	ควรมีการพิจารณาให้กับลูกจ้างชั่วคราวด้วยเพราะบางคนก็มีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน	101
11	ควรพิจารณาจากข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยเป็นพิเศษ	62
12	ควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานระดับล่างให้มากกว่านี้	61
13	ควรใช้เกณฑ์ในการจั้ดสรรเหมือนกับเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ	57
14	ควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดได้ยอดเยี่ยมเป็นพิเศษ	49
14	การจั้ดสรรเงินรางวัลควรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ช้าเกินไป	49
รวม		2,144

ข้อเสนอแนะ เพื่อให้งการจั้ดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด พบว่า ควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดในการพิจารณาจั้ดสรรเงินรางวัลเพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การจั้ดสรรเงินรางวัลควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ นอกจากตัวชี้วัดที่กำหนดแล้ว ควรพิจารณาจากผลงานด้านอื่นๆประกอบด้วย เนื่องจากบางครั้งภาระงานที่ทำมีมาก และอยากให้เพิ่มจำนวนเงินรางวัลให้สูงขึ้นทุกปี

ภาคผนวก



สวนดุสิตโพล

แบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อาชีพ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ อื่นๆ (ระบุ).....
3. อายุราชการ ต่ำกว่า 5ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 15-20 ปี มากกว่า 20ปี
4. ตำแหน่ง (โปรดระบุให้ชัดเจน).....ระดับ.....
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 คือ

<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนกลาง กรม.....	<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค หน่วยงาน..... กรม..... จังหวัด.....
<input type="checkbox"/> ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการ..... กรม..... จังหวัด.....	<input type="checkbox"/> สถาบันอุดมศึกษา.....

6. ท่านได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติราชการหรือไม่?

ได้รับ เป็นเงินประมาณ.....บาท ไม่ได้รับ เพราะ.....

ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

7. ท่านทราบหรือไม่ว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ไม่ทราบ
 ทราบ คือ.....

8. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. หรือไม่?

ไม่ทราบ เพราะ.....

ทราบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- เป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีความโดดเด่นของผลงาน
- อื่นๆ (ระบุ).....

9. ท่านทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ ส่วนราชการ/จังหวัดใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำหรือไม่

ไม่ทราบ เพราะ.....

ทราบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

หนังสือเวียน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ประชุมชี้แจง/สัมมนา

ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน อื่นๆ (ระบุ).....

10. ท่านรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ประเด็นใดบ้าง (ใส่ ✓ ลงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	รู้	ไม่ รู้	ไม่ แน่ใจ
1.จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ			
2.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3 คะแนน ขึ้นไป			
3.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย			
4.เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร			
5.จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินและฐานเงินเดือนรวม			
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ			

11. ท่านมีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	ใช่	ไม่ ใช่	ไม่ แน่ใจ
1.ข้าราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทุกคนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลเท่ากันเพื่อความเป็นธรรม			
2.การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน			
3.ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน			
4.ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล			
5.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน			

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

15. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ความพึงพอใจ	มากที่สุด.....น้อยที่สุด									
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้										
2. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่ ก.พ.ร. กำหนด										
3. วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.										
4. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน										
5. การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี										

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

16. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไปหรือไม่?

- ควรมีต่อไป เพราะ.....
- ไม่ควรมีต่อไป เพราะ.....
- มีก็ได้ไม่มีก็ได้ เพราะ.....

17. ท่านคิดว่าสิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการควรเป็นอะไรบ้าง? (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน จำนวนเงินประมาณ.....บาท เหตุผล.....
- สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน เรียงลำดับความสำคัญ (1 เท่ากับ สำคัญมากที่สุด)
 - () การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
 - () การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - () การเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาล
 - () การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ
 - () การศึกษาดูงานต่างประเทศ
 - () อื่นๆ ระบุ.....

18. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

จุดเด่น.....

จุดด้อย.....

19. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน

จุดเด่น.....

จุดด้อย.....

20. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

.....