



สวนดุสิตโพล

รายงานผลการสำรวจ (Final Report)
ความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ปี 2551

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-------|
| บทสรุปผู้บริหาร | 1-2 |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| - หลักการและเหตุผล | 3 |
| - วัตถุประสงค์ | 4 |
| - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 5-23 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | |
| - การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 24 |
| - เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ | 25 |
| - การจัดเก็บข้อมูล | 29 |
| - การวิเคราะห์ผล | 32 |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา | |
| - ตารางแสดงสถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ | 39 |
| - ผลการสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษฯ | 40-44 |
| - ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษฯ | 45 |
| - ข้อคิดเห็น /จุดเด่น /จุดด้อย | 46-50 |
| - ข้อเสนอแนะ | 51 |
| ภาคผนวก | |
| - แบบสอบถาม | |

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับ สวทศ โพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ดำเนินโครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจและความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 โดยทำการสำรวจกับผู้บริหารของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,023 ตัวอย่าง โดยสำรวจระหว่างวันที่ 14 พฤศจิกายน – 4 ธันวาคม 2551

การรับรู้วัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ ผู้บริหารส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อยกระดับค่าตอบแทนของผู้บริหารให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน ตามลำดับ

หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่รับรู้มากที่สุดคือ ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก, 9 บส, 10 บส และ 11 บส) ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ร้อยละ 50 จัดสรรให้ผู้บริหาร และร้อยละ 50ให้นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และมีคะแนนการประเมินผลของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 3.00

ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร โดยหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารมีความเข้าใจมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ ส่วนหลักเกณฑ์ที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหารไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ ผู้บริหารมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษและการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 เพื่อสมทบให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร มีความพึงพอใจประเด็นการจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารครั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนด และวิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.

ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษต่อไป (ร้อยละ 75.17) เพราะ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเห็นว่าควรมีสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเห็นว่าไม่ควรมีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษต่อไป เพราะผู้บริหารบางคนไม่ได้มีผลงานแต่เป็นลูกน้องที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นการสร้างความแตกแยกให้มากกว่า และการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนผู้บริหารที่เห็นว่ามิก็ได้ไม่มิก็ได้ เพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว

จุดเด่นในความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร คือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพิ่มการพัฒนาขององค์กร มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลที่ชัดเจน และเป็นการยกระดับทางเศรษฐกิจและเป็นศักดิ์ศรีของผู้บริหาร

จุดด้อยในความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร คือ ในแต่ละหน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ไม่เหมือนกัน บุคลากรไม่พอใจผู้บริหารเนื่องจากได้รับเงินจากการจัดสรรเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารมากทำให้เกิดความขัดแย้ง และผู้บริหารบางคนไม่ทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างถ่องแท้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่ต้องการให้การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเกิดประโยชน์สูงสุด คือ ควรมีการติดตามผลงานเพื่อพิจารณาการทำงานของทั้งปี เนื่องจากบางครั้งงานที่รับผิดชอบไม่ใช่งานที่เป็นตัวชี้วัด ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เท่าเทียมกัน ในทุกระดับ/ผู้บริหารบางคนไม่ได้ทำแต่กลับได้รับเงิน การดำเนินการทุกอย่างควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และควรมีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน เพื่อเป็นแนวทางยึดปฏิบัติเหมือนกันทุกปี

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 การกำหนดหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการในระดับองค์กร และระดับบุคคล รวมทั้งมีการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยที่ผ่านมา ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานตามให้เป็นไปตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ทำคำรับรองไว้กับสำนักงาน 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. เป็นแนวทางในการ

ประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลและการศึกษาข้อมูลการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานต่าง 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 รวมทั้งความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการสำรวจที่ได้มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้กับผู้บริหาร
3. สามารถนำข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้บริหารมาพัฒนาปรับปรุงการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

บทที่ 2

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เราต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันของเรา ผลสำเร็จทางธุรกิจและความสุขในชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งนี้ การประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจไม่ใช่ทำได้เพียงบางคนเท่านั้น เราทุกคนสามารถทำได้อย่างประสบความสำเร็จโดยวิธีการ 7 ประการดังนี้

- มองโลกในแง่ดี
- สร้างอานุภาพในการเปลี่ยนแปลง
- สร้างความนิยมนับถือในตัวเอง
- เพิ่มกำลังในการปฏิบัติตามที่ต้องการ
- เปลี่ยนจากความอ่อนแอเป็นความแข็งแกร่ง
- หลีกเลี่ยงผลลัดวันประกันพรุ่ง
- บรรลุความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย

วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้คุณได้ ไม่ว่าคุณต้องการจูงใจตัวคุณให้สูงขึ้นหรือนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ

การจูงใจ

แมคเคียเวลลี นักปราชญ์ชาวจีนได้เคยให้คติสอนใจแก่ผู้ที่มุ่งมั่นจะเป็นบริหารและผู้นำองค์กรที่ดี “ จงอย่าได้มองข้ามพลังมวลชน “ ความคิดเกี่ยวกับศิลปะแห่งการเป็นผู้นำของแมคเคียเวลลี มีความคล้ายคลึงกับของฮานเฟยจื่อเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้างเนื่องจากความรู้ความสามารถของแต่ละคนตามยุคสมัยและภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ที่ไม่เหมือนกันกล่าวคือ ฮานเฟยจื่อเป็นผู้มีชีวิตอยู่ในสังคมที่ห่างจากสมัยทาสเพียงไม่กี่ร้อยปี ในขณะที่แมคเคียเวลลีใช้ชีวิตอยู่ในสมัยเรอเนซองส์ ซึ่งมีมีมโนทัศน์ในเรื่องพลังมวลชนและเรื่องลัทธิประชาธิปไตยปลูกฝังอยู่ในจิตใจมานานพอสมควรแล้ว ดังคำกล่าวที่กล่าวว่า “ ถ้าหากยากจะบังคับควบคุมมหาชน ก็จะสร้างความหวังให้เกิดแก่ทวยชนทั้งมวลนั้น และจงให้สัตย์และคำมั่นสัญญาต่อปวงประชาด้วยความกล้าหาญ”

นับแต่โบราณมาจวบจนปัจจุบันก็มีนักคิดนักปราชญ์จำนวนมากพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างแรงบัลดาลใจ (Drives) ซึ่งจะกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมาเพราะเป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ถ้าคนเรารู้สึกว่าชีวิตมีให้ไว้มากด้วยคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ดังจะเห็นได้ว่า การที่คนมีความรักในงานอาชีพสนใจในงานและยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ กับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และไม่ยอม

ทำงานให้คมีประสิทธิภาพย่อมจะมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป จึงเกิดคำถามขึ้นว่า “ จะทำอะไรที่ทำให้คนเหล่านั้นรักงานอาชีพ สนใจงาน และอยากทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพที่เขามีอยู่ “ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดการประสานงานสามัคคีกันเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในเรื่องนี้ ศาสตราจารย์ ธอมแมน ดริอ (Thomman Drior) ได้กล่าวว่า “ ความแตกต่างของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนสารเคมีแต่ละอย่างที่มีอยู่ในห้องทดลองวิทยาศาสตร์และนักบริหารหรือบริหารหรือผู้เปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลองนั้น ๆ จะต้องรู้จักคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Individual Objective) และวัตถุประสงค์ขององค์การ (Organization Objectives) นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงคุณค่าแห่งความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติพันธกิจ (Mission) บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย “ วิธีการที่นักบริหารหรือผู้นำจะผสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้นั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้สนใจกันมากในปัจจุบันนี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในองค์การ การทำงานในองค์การที่มีปริมาณและพนักงานในองค์การมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน นั่นคือ การใช้กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย ส่วนพนักงานที่เข้ามารับหน้าที่ก็หวังที่จะรับผลตอบแทนที่เป็นความพอใจและทำงานอยู่ต่อไปสมตั้งใจสำหรับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ก็เป็นที่ปรารถนาของทุกองค์การ แต่การที่จะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ ย่อมเกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการเหตุปัจจัยที่กล่าวถึงกันมากก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทรัพยากรทางการบริหารองค์การ ประกอบไปด้วย 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการคนหรือเทคนิควิธีการทำงาน (Management) จะเห็นได้ว่าทรัพยากร มนุษย์นั้นนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจการให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้วยความประหยัด และในทางตรงกันข้ามมนุษย์ก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การได้เช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความคิดจิตใจมีความต้องการ มีความคาดหวังมีบุคลิกลักษณะและความแตกต่างกัน การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์การทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น พุ่มพวงความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ ไม่ว่างานที่เราทำจะเป็นอะไรก็ตาม การใช้วิธีการจูงใจคนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้เงื่อนไขและนโยบายที่เป็นอยู่ และในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เราทราบว่าหากคนมีเป้าหมายเดียวกัน 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
 ได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจ
 พนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

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

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 แต่ต้องการงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้ นั่นจะนำความพอใจมาสู่ตน

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

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

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

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

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลินแลนดท์เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

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

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

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

แมคเคิลเลนด์ 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. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากกว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุดเสมอ

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

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

ข้อสมมุติฐานทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์

1. มนุษย์มีความต้องการ โดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งนั้นอยู่หรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

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

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไว้คั้งนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วนิสัยคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
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 ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษผู้บริหาร จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม 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 พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตรึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ (เศกสิทธิ์, 2544: 6)

อุทัยพรรณ สุคใจ (2545:7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งถึงใดนั้น เป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สุพล (2540: 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

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

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

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

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็น

จะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
ตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบาย
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

โคร์แมน (Korman, A.K., 1977 อ้างอิงในสมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชติ โพธิ์ทอง, 2542:
161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

ส่วนแมนฟอร์ด (Manford, E., 1972 อ้างอิงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชติ 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. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร
ได้แก่ Crogier M. และ Coulder G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่ม
แนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (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 เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

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

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

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

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

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา 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 การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 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 ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้

อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจ้าง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจ้างหรือบำรุงรักษามูลค่าบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว 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 เช่นเดียวกับกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ 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. จำนวนเงินรางวัลที่มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับความร่วมมือผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน 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 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

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 พิจารณาจัดสรรให้แก่สำนัก 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 ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าหรือมากกว่าสำนัก 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 หน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันแข็ง 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 ตามแผนปฏิบัติการและตาม ภารกิจหลักของหน่วยงาน และตามคำรับรองการปฏิบัติการประจำปีของแต่ละสำนัก หรือกอง หรือ สำนักงาน ที่มีผลทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จะพิจารณา จัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือ สำนักงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติการของสำนัก 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

$$\frac{\text{เงินรางวัลที่แต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ได้รับ}}{\text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด}} \times \text{อัตรการจ่ายรางวัล}$$

โดย

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

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

$$B(R_i) \times P_i = \text{ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละสำนักหรือกอง หรือ สำนักงาน} \\ = \text{น้ำหนักการจ่ายรางวัล} \times \text{เงินเดือน}$$

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

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 ระดับดีเลิศ หรือดีเยี่ยม ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน เช่นเดียวกับ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน กล่าวคือ

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานพิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคน ที่มีผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไปภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะคือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวเลขสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงานมานาน และมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงาน ได้สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกอง ได้รับ x สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

P_i = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

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

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

ระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ หารด้วย จำนวนบุคลากร

โดยที่...

เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองได้รับ 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

$$\text{เงินรางวัลที่บุคลากรแต่ละคน} \quad \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \text{อัตราการ} \\ \text{ได้รับ} \quad = \quad \text{จ่ายรางวัล}$$

โดย

$$\text{อัตราการจ่ายรางวัล} = \frac{B(Ri) \times Pi}{\sum B(Ri) \times Pi}$$

$$\sum B(Ri) \times Pi$$

$B(Ri) \times Pi$ = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน

= น้ำหนักการจ่ายรางวัล x เงินเดือน

$\sum B(Ri) \times Pi$ = ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีกลุ่มประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร (Population) ในการสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ทำการเก็บข้อมูล คือ ผู้บริหารที่ได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ (ทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค) จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

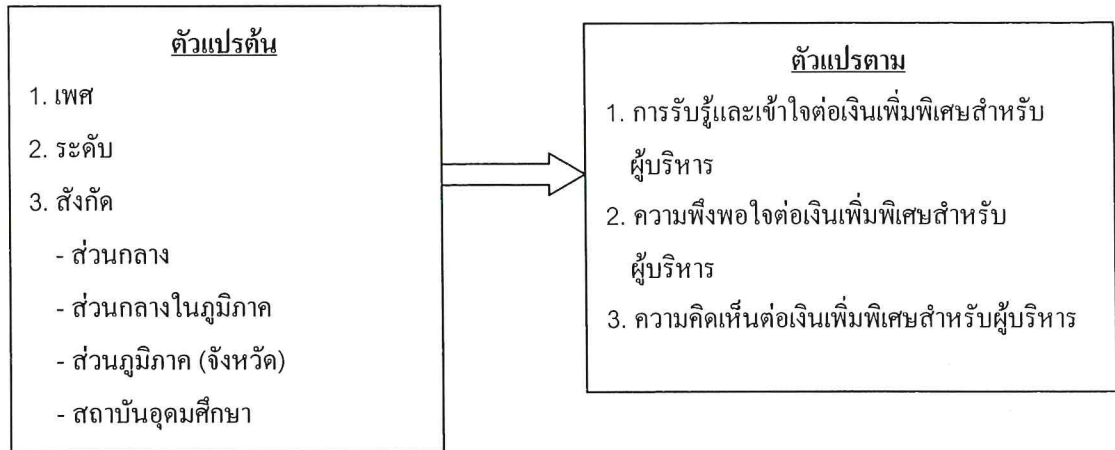
จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการสำรวจครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวน 1,000 ตัวอย่าง (ใช้จากตารางสุ่มประชากรของ Krejcie and Eayrle W.Morgan) (ระดับความเชื่อมั่น 98% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 2)

1.3 การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนผู้บริหารจากทุกส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยแบ่งส่วนราชการเป็นชั้น และข้าราชการและลูกจ้างประจำเป็นตัวแทนแต่ละชั้นภูมิ

กรอบการวิจัย

กรอบการวิจัย โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาในครั้งนี้ ตามกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีกรอบการวิจัย ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
- (2) ศึกษาตัวอย่างหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษฯ ในปีที่ผ่านมา
- (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 เพื่อดูความสอดคล้องตลอดจนพิจารณาผลสะท้อนกลับของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสำรวจว่ามีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด อีกทั้งพัฒนาปรับปรุงตามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อที่จะออกมาเป็นเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์และสามารถใช้ในการสำรวจได้อย่างสมบูรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ สังกัด โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

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

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

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

รายงานผลการทดสอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลนั้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วต้องนำไปตรวจสอบคุณภาพก่อนว่าดีเพียงใด และสามารถนำไปเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยได้แล้วหรือยัง ถ้าเครื่องมือมีคุณภาพไม่ดี ข้อมูลที่ได้ก็จะไม่แน่นอน ผลการวิจัยก็จะคลาดเคลื่อน ดังนั้น เมื่อสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยเสร็จแล้วต้องนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพ เมื่อได้เครื่องมือที่ดีแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัด การที่นำเครื่องมือ นั้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะทดสอบกี่ครั้งก็ตามผลที่ได้ยังคงเท่าเดิม เช่น นำเครื่องมือวัดไปทดสอบกับข้าราชการคนหนึ่งปรากฏว่าได้คะแนน 18 เว้นไปประมาณ 2-3 วัน หรือหนึ่งสัปดาห์ นำไปทดสอบกับคนเดิมก็จะได้ 18 คะแนนเหมือนเดิม แสดงว่าเครื่องมือวัดนั้นมีความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นก็คือ ความคงที่แน่นอน (Stability) ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบ

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

วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรครอนบัค (Cronbach) ได้ดัดแปลงมาจากสูตร KR.-20 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าจะได้ใช้หาค่าความเชื่อมั่นกับเครื่องมือที่ไม่ได้ตรวจให้คะแนน 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

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลจริง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ ดังนี้

กลุ่มทดสอบเครื่องมือในครั้งนี้สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่

ผู้บริหารที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค และส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษา 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

นำแบบสอบถามกลับไปคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบเครื่องมือ

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือของคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) และแบบจัดการรับรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร โดยแบบสอบถามวัดความรู้ (รู้, ไม่รู้, ไม่แน่ใจ) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9232

2. ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร โดยแบบสอบถามวัดความเข้าใจ (ใช่, ไม่ใช่, ไม่แน่ใจ) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8292

3. ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร โดยแบบสอบถามเป็นการวัดความคิดเห็น 10 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยเลย (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8806

4. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร โดยแบบสอบถามเป็นการวัดความพึงพอใจ 10 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงพอใจน้อยที่สุด (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9274

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

การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ครั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการจัดเก็บข้อมูลตามลักษณะของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

วิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ แบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การเก็บข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ จะทำการจัดส่งหนังสือราชการไปยังส่วนราชการ/จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และจัดทำหนังสือราชการเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของส่วนราชการ/จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา ในการตอบแบบสอบถามการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พร้อมซองส่งกลับ โดยแยกชุดแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ออกจากกัน

2. การเก็บข้อมูลภาคสนามจะเก็บข้อมูลโดยการส่งเจ้าหน้าที่ของสวนดุสิตโพล และเครือข่ายในการเก็บข้อมูล เข้าทำการเก็บข้อมูล ณ ส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการส่งหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยการขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น ผู้บริหาร ของส่วนราชการ สุ่มเก็บ 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 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม 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 |

สถาบันอุดมศึกษา จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม สุ่มเก็บข้อมูล 10 สถาบัน ดังนี้

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

2. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยกำหนดนิยามของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ดังนี้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารระดับ 8 ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดส่วนกลาง ส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่าผู้บริหาร ในสถาบันการศึกษา ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี และผู้อำนวยการสำนัก ส่วนผู้บริหารในระดับภูมิภาค ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัดที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบสองขั้นตอน (Two- Stage Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างสะดวก (Convenience Random Sampling)

นำแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการการแจกแบบสอบถามตามส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเท่ากัน ดังนี้

| ส่วนราชการ/จังหวัด/ สถาบันอุดมศึกษา | กลุ่มผู้บริหาร | |
|--|---------------------|----------------------------------|
| | จำนวนที่ต้องการสุ่ม | จำนวนแบบสอบถาม ต่อ 1 หน่วยงาน |
| ส่วนราชการ (141 ส่วนราชการ) | 1,000 | 141 x 5 ชุด = 705 |
| จังหวัด (75 จังหวัด/19 กลุ่มจังหวัด) | | 75 x 5 ชุด = 375 |
| สถาบันอุดมศึกษา (73 แห่ง) | | 73 x 5 ชุด = 365 |
| รวม | 1,000 | 1,445 |

จำนวนที่สุ่ม หมายถึง จำนวนที่กระจายแบบสอบถาม

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 และความพึงพอใจต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

คณะผู้วิจัยได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการสำรวจความพึงพอใจต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร 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 ระดับเพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายมากเกินไป

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 ไปบวกเพิ่มใน ค่าคะแนนต่ำสุดของชั้นแรก 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
ความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
จำนวน 30 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-----------|---------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 22 | 73.33 |
| หญิง | 8 | 26.67 |
| รวม | <u>30</u> | <u>100.00</u> |
| 2. ระดับ | | |
| 8 บก | 11 | 36.67 |
| 9 บส | 9 | 30.00 |
| รองอธิการ | 2 | 6.66 |
| คณบดี หรือเทียบเท่า | 8 | 26.67 |
| รวม | <u>30</u> | <u>100.00</u> |
| 3. สังกัด | | |
| ราชการบริหารส่วนกลาง | 10 | 33.34 |
| ราชการบริหารส่วนภูมิภาค | 10 | 33.33 |
| สถาบันอุดมศึกษา | 10 | 33.33 |
| รวม | <u>30</u> | <u>100.00</u> |

ตารางที่ 2 การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร.

| ความรู้ | Corrected Item Total Correlation | Alpha if Item deleted |
|--|--|-----------------------------|
| 1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8บค, 9บส, 10 บส และ 11 บส) ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ | 0.8133 | 0.9079 |
| 2. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ <u>ต้องเป็นข้าราชการ</u> ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด | 0.7527 | 0.9301 |
| 3. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และมีคะแนนการประเมินผลของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 3.00 | 0.9360 | 0.8629 |
| 4. การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ร้อยละ 50 จัดสรรให้ผู้บริหาร และร้อยละ 50 ให้นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงาน | 0.8272 | 0.8989 |
| Alpha | 0.9232 | |

ตารางที่ 3 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ความเข้าใจ | Corrected Item Total Correlation | Alpha if Item deleted |
|---|----------------------------------|-----------------------|
| 1. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | 0.6694 | 0.7840 |
| 2. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหาร ไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ | 0.5976 | 0.8134 |
| 3. จำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินผล และจำนวนวันที่ดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | 0.7351 | 0.7543 |
| 4. หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า จะใช้คะแนนการประเมินผลของจังหวัดในการคำนวณจำนวนเงินเพิ่มพิเศษ ที่จะได้รับ | 0.6621 | 0.7874 |
| Alpha | 0.8292 | |

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ความคิดเห็น | Corrected Item Total Correlation | Alpha if item deleted |
|---|----------------------------------|-----------------------|
| 1. การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | 0.6539 | 0.8661 |
| 2. ตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ | 0.6252 | 0.8703 |
| 3. การใช้คะแนนการประเมินผลเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของจังหวัดในควมรับผิดชอบ และกรมต้นสังกัดมาคำนวณเพื่อจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษให้กับผู้บริหาร สังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค เช่น ผอ.ศูนย์/เขต/ภาค | 0.6252 | 0.8703 |
| 4. การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 เพื่อสมทบให้กับผู้ปฏิบัติงาน | 0.7002 | 0.8588 |
| 5. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสมและเป็นธรรม | 0.6752 | 0.8623 |
| 6. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น | 0.8885 | 0.8308 |
| Alpha | 0.8806 | |

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ความพึงพอใจ | Corrected Item Total Correlation | Alpha if item deleted |
|--|--|-----------------------------|
| 1. จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารครั้งนี้ | 0.7923 | 0.9182 |
| 2. หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนด | 0.7535 | 0.9316 |
| 3. วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. | 0.9598 | 0.8635 |
| 4. การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | 0.8284 | 0.9062 |
| Alpha | | 0.9274 |

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการสำรวจผู้บริหารที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ จำนวน 1,023 ตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.48 เพศหญิง ร้อยละ 29.52 สถานภาพเป็นผู้บริหารระดับ 8 บก ร้อยละ 34.02 9 บส ร้อยละ 38.03 10 บส ร้อยละ 4.20 11 บส ร้อยละ 0.20 อธิการบดี ร้อยละ 1.37 รองอธิการบดี ร้อยละ 6.65 และ คณบดีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 8.99 อื่นๆ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ 2.34 หน่วยงานที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 31.58 ราชการบริหารส่วนกลาง ร้อยละ 34.21 ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 14.37 และสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 19.84 สามารถจำแนกสถานภาพได้ดังนี้

ตารางแสดงสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,023 คน

| ส่วนที่ 1 | | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------|--|--------------|---------------|
| เพศ | ชาย | 721 | 70.48 |
| | หญิง | 302 | 29.52 |
| รวม | | <u>1,023</u> | <u>100.00</u> |
| ระดับ | 8 บก | 348 | 34.02 |
| | 9 บส | 389 | 38.03 |
| | 10 บส | 43 | 4.20 |
| | 11 บส | 2 | 0.20 |
| | อธิการบดี | 14 | 1.37 |
| | รองอธิการบดี | 68 | 6.65 |
| | คณบดีหรือเทียบเท่า | 92 | 8.99 |
| | อื่นๆ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย ,ผู้อำนวยการสำนัก | 24 | 2.34 |
| | ไม่ระบุ | 43 | 4.20 |
| รวม | | <u>1,023</u> | <u>100.00</u> |
| สังกัด | ราชการบริหารส่วนกลาง | 350 | 34.21 |
| | ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค | 147 | 14.37 |
| | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค | 323 | 31.58 |
| | สถาบันอุดมศึกษา | 203 | 19.84 |
| รวม | | <u>1,023</u> | <u>100.00</u> |

❖ ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 1 การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร.

| อันดับ | การรับทราบวัตถุประสงค์ | จำนวน (N) | ภาพรวม | เพศ | | หน่วยงานที่สังกัด | | | |
|--------|------------------------|-----------|--------|-------|-------|-------------------|---------------|---------|-----------|
| | | | | ชาย | หญิง | ส่วนกลาง | กลางในภูมิภาค | ภูมิภาค | อุดมศึกษา |
| 1 | ทราบ | 959 | 93.74 | 94.31 | 92.38 | 92.29 | 93.88 | 95.05 | 94.09 |
| 2 | ไม่ทราบ | 55 | 5.38 | 4.44 | 7.62 | 7.43 | 4.08 | 3.41 | 5.91 |
| * | ไม่ระบุ | 9 | 0.88 | 1.25 | - | 0.28 | 2.04 | 1.54 | - |
| รวม | | 1,023 | 100.00 | 721 | 302 | 350 | 147 | 323 | 203 |

| อันดับ | การรับทราบวัตถุประสงค์ | ระดับ | | | | | | | | |
|--------|------------------------|-------|-------|--------|--------|-----------|--------------|-------|-------|---------|
| | | 8 บก | 9 บส | 10 บส | 11 บส | อธิการบดี | รองอธิการบดี | คณบดี | อื่นๆ | ไม่ระบุ |
| 1 | ทราบ | 91.95 | 96.40 | 100.00 | 100.00 | 92.86 | 95.59 | 94.57 | 75.00 | 83.72 |
| 2 | ไม่ทราบ | 6.32 | 2.83 | - | - | 7.14 | 4.41 | 5.43 | 25.00 | 16.28 |
| * | ไม่ระบุ | 1.73 | 0.77 | - | - | - | - | - | - | - |
| รวม | | 348 | 389 | 43 | 2 | 14 | 68 | 92 | 24 | 43 |

| ที่ | วัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารทราบ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) | จำนวนคำตอบ | ร้อยละ |
|-----|---|------------|--------|
| 1 | เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ | 839 | 82.01 |
| 2 | เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | 755 | 73.80 |
| 3 | เพื่อยกระดับคำตอบแทนของผู้บริหารให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน | 492 | 48.09 |
| * | อื่นๆ เช่น เป็นรายได้เพิ่มที่นอกเหนือจากเงินเดือน ฯลฯ | 17 | 1.66 |

การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารรับทราบวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากที่สุด ร้อยละ 82.01 รองลงมาคือ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 73.80 และเพื่อยกระดับคำตอบแทนของผู้บริหารให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน ร้อยละ 48.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| อันดับ | การรับทราบหลักเกณฑ์ | จำนวน (N) | ภาพรวม | เพศ | | หน่วยงานที่สังกัด | | | |
|--------|---------------------|-----------|--------|-------|-------|-------------------|---------------|---------|-----------|
| | | | | ชาย | หญิง | ส่วนกลาง | กลางในภูมิภาค | ภูมิภาค | อุดมศึกษา |
| 1 | ทราบ | 892 | 87.19 | 86.82 | 88.08 | 85.43 | 81.63 | 89.47 | 90.64 |
| 2 | ไม่ทราบ | 118 | 11.53 | 11.37 | 11.92 | 14.00 | 14.29 | 8.98 | 9.36 |
| * | ไม่ระบุ | 13 | 1.28 | 1.81 | - | 0.57 | 4.08 | 1.55 | - |
| รวม | | 1,023 | 100.00 | 721 | 302 | 350 | 147 | 323 | 203 |

| อันดับ | การรับทราบหลักเกณฑ์ | ระดับ | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|-------|--------|--------|-----------|--------------|-------|-------|---------|
| | | 8 บก | 9 บส | 10 บส | 11 บส | อธิการบดี | รองอธิการบดี | คณบดี | อื่นๆ | ไม่ระบุ |
| 1 | ทราบ | 85.34 | 89.20 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 94.12 | 91.30 | 66.67 | 58.14 |
| 2 | ไม่ทราบ | 12.93 | 10.03 | - | - | - | 5.88 | 8.70 | 33.33 | 32.56 |
| * | ไม่ระบุ | 1.73 | 0.77 | - | - | - | - | - | - | 9.30 |
| รวม | | 348 | 389 | 43 | 2 | 14 | 68 | 92 | 24 | 43 |

| ที่ | สื่อที่ทำให้ผู้บริหารรับทราบ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) | จำนวนคำตอบ | ร้อยละ |
|-----|--|------------|--------|
| 1 | ประชุมชี้แจง/สัมมนา | 608 | 59.43 |
| 2 | หนังสือเวียน | 601 | 58.75 |
| 3 | เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. | 269 | 26.30 |
| 4 | เพื่อนร่วมงาน | 151 | 14.76 |
| 5 | ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์ | 38 | 3.71 |
| * | อื่นๆ เช่น มีส่วนร่วมในคณะทำงาน ฯลฯ | 38 | 3.71 |

การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารรับทราบ ร้อยละ 87.19 และไม่ทราบ ร้อยละ 11.53 โดยทราบจากการประชุมชี้แจง/สัมมนา รองลงมา คือ หนังสือเวียน เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนร่วมงาน และป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 3 การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร.
ในประเด็นต่อไปนี้

| การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. | รู้ | ไม่รู้ | ไม่ แน่ใจ | ไม่ ระบุ |
|--|-------|--------|--------------|-------------|
| 1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก, 9 บส, 10 บส และ 11 บส) ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ | 86.61 | 5.77 | 6.45 | 1.17 |
| (N) = 1,023 | 886 | 59 | 66 | 12 |
| 2. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด | 87.78 | 4.20 | 6.45 | 1.57 |
| (N) = 1,023 | 898 | 43 | 66 | 16 |
| 3. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และมีคะแนนการประเมินผลของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 3.00 | 72.34 | 13.00 | 11.63 | 3.03 |
| (N) = 1,023 | 740 | 133 | 119 | 31 |
| 4. การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ร้อยละ 50 จัดสรรให้ผู้บริหาร และร้อยละ 50 ให้นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงาน | 78.20 | 10.75 | 8.21 | 2.84 |
| (N) = 1,023 | 800 | 110 | 84 | 29 |

การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร. โดยภาพรวมทั้ง 4 ประเด็น พบว่าผู้บริหาร ตอบว่า “รู้” ทุกประเด็น โดยประเด็นผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตอบว่า “รู้” มากที่สุด ร้อยละ 87.78 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก, 9 บส, 10 บส และ 11 บส) ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ร้อยละ 86.61 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ร้อยละ 50 จัดสรรให้ผู้บริหาร และร้อยละ 50 ให้นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.20 และผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และมีคะแนนการประเมินผลของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 3.00 ร้อยละ 72.34

ตารางที่ 4 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้

| การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. | รู้ | ไม่รู้ | ไม่ แน่ใจ | ไม่ ระบุ |
|---|-------|--------|--------------|-------------|
| 1. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของส่วนราชการ ภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | 83.58 | 2.93 | 10.95 | 2.54 |
| (N) = 1,023 | 855 | 30 | 112 | 26 |
| 2. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหาร ไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ | 50.73 | 12.81 | 33.24 | 3.22 |
| (N) = 1,023 | 519 | 131 | 340 | 33 |
| 3. จำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินผล และจำนวนวันที่ดำรง ตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | 70.28 | 7.23 | 19.35 | 3.14 |
| (N) = 1,023 | 719 | 74 | 198 | 32 |
| 4. หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า จะใช้คะแนนการประเมินผลของจังหวัดในการ คำนวณจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่จะได้รับ | 56.21 | 5.28 | 34.90 | 3.61 |
| (N) = 1,023 | 575 | 54 | 357 | 37 |

ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ทั้ง 4 ประเด็นเพื่อวัดความเข้าใจที่ถูกต้องของผู้บริหาร โดยในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจและตอบถูกทุกประเด็น คือ ประเด็น ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ มากที่สุด (ร้อยละที่ตอบถูก 83.58) รองลงมาคือ จำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินผล และจำนวนวันที่ดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละที่ตอบถูก 70.28) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า จะใช้คะแนนการประเมินผลของจังหวัดในการคำนวณจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่จะได้รับ (ร้อยละที่ตอบถูก 56.21) และผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหารไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ (ร้อยละที่ตอบถูก 50.73)

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้

| ข้อ | ความคิดเห็น | ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)= 1,023 | มากที่สุด (10 คะแนน).....น้อยที่สุด (1 คะแนน) | | | | | | | | | | ไม่แสดง ความ เห็น |
|---------------|---|--------------------------------------|---|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-------------------------|
| | | | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | 8.07 | 365 | 172 | 188 | 88 | 57 | 56 | 13 | 15 | 4 | 44 | 21 |
| 2 | ตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ | 7.53 | 229 | 168 | 225 | 99 | 72 | 91 | 16 | 25 | 9 | 47 | 42 |
| 3 | การใช้คะแนนการประเมินผลเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของจังหวัดในความรับผิดชอบและกรมต้นสังกัดมาคำนวณเพื่อจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษให้กับผู้บริหารสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค เช่น ผอ.ศูนย์/เขต/ภาค | 7.14 | 169 | 136 | 222 | 130 | 95 | 101 | 28 | 24 | 16 | 51 | 51 |
| 4 | การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 เพื่อสมทบให้กับผู้ปฏิบัติงาน | 7.23 | 220 | 170 | 201 | 105 | 75 | 85 | 26 | 27 | 15 | 78 | 21 |
| 5 | หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสมและเป็นธรรม | 6.81 | 124 | 161 | 209 | 124 | 105 | 123 | 31 | 38 | 18 | 68 | 22 |
| 6 | การได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น | 6.97 | 175 | 150 | 206 | 113 | 92 | 108 | 29 | 35 | 20 | 71 | 24 |
| ภาพรวมทั้งหมด | | 7.29 | 1,282 | 957 | 1,251 | 659 | 496 | 564 | 143 | 164 | 82 | 359 | 181 |

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร จากการให้คะแนน 10 ระดับ มีประเด็นการวัดความคิดเห็น 6 ประเด็น ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกประเด็น

โดยประเด็นการจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 8.07 มากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ค่าเฉลี่ย 7.53 และการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 เพื่อสมทบให้กับผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 7.23 ตามลำดับ

❖ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้

| ข้อ | ความพึงพอใจ | ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)= 1,023 | มากที่สุด (10 คะแนน).....น้อยที่สุด (1 คะแนน) | | | | | | | | | | ไม่แสดง ความเห็น |
|---------------|--|--------------------------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|---------------------|
| | | | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารครั้งนี้ | 6.87 | 95 | 155 | 247 | 143 | 103 | 116 | 29 | 26 | 21 | 57 | 31 |
| 2 | หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนด | 6.73 | 89 | 134 | 243 | 159 | 96 | 129 | 36 | 32 | 27 | 53 | 25 |
| 3 | วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. | 6.27 | 63 | 80 | 209 | 175 | 132 | 148 | 54 | 41 | 32 | 62 | 27 |
| 4 | การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | 7.45 | 227 | 196 | 201 | 95 | 79 | 72 | 35 | 20 | 16 | 56 | 26 |
| ภาพรวมทั้งหมด | | 6.83 | 474 | 565 | 900 | 572 | 410 | 465 | 154 | 119 | 96 | 228 | 109 |

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร จากการให้คะแนน 10 ระดับ มีประเด็นการวัดความพึงพอใจ 4 ประเด็น ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกประเด็น

โดยประเด็นการจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 7.45 มากที่สุด รองลงมาคือ จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารครั้งนี้ ค่าเฉลี่ย 6.87 หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนด ค่าเฉลี่ย 6.73 และวิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. ค่าเฉลี่ย 6.27

❖ **ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 7 ความเห็นที่ว่า การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีต่อไป

| อันดับ | ความคิดเห็น | จำนวน (N) | ภาพรวม | เพศ | | หน่วยงานที่สังกัด | | | |
|--------|-------------------|-----------|--------|-------|-------|-------------------|---------------|---------|-----------|
| | | | | ชาย | หญิง | ส่วนกลาง | กลางในภูมิภาค | ภูมิภาค | อุดมศึกษา |
| 1 | ควรมีต่อไป | 769 | 75.17 | 78.09 | 68.21 | 69.43 | 73.47 | 79.88 | 78.82 |
| 2 | ไม่ควรมีต่อไป | 116 | 11.34 | 9.71 | 15.23 | 12.57 | 14.29 | 8.98 | 10.84 |
| 3 | มีก็ได้ไม่มีก็ได้ | 95 | 9.29 | 7.63 | 13.25 | 14.57 | 6.12 | 5.88 | 7.88 |
| * | ไม่ระบุ | 43 | 4.20 | 4.58 | 3.31 | 3.43 | 6.12 | 5.26 | 2.46 |
| รวม | | 1,023 | 100.00 | 721 | 302 | 350 | 147 | 323 | 203 |

| อันดับ | ความคิดเห็น | ระดับ | | | | | | | | |
|--------|-------------------|-------|-------|-------|--------|-----------|--------------|-------|-------|---------|
| | | 8 บก | 9 บส | 10 บส | 11 บส | อธิการบดี | รองอธิการบดี | คณบดี | อื่นๆ | ไม่ระบุ |
| 1 | ควรมีต่อไป | 71.26 | 78.15 | 93.02 | 100.00 | 78.57 | 83.82 | 78.26 | 66.66 | 44.19 |
| 2 | ไม่ควรมีต่อไป | 14.37 | 8.48 | 2.33 | - | 14.29 | 7.35 | 10.87 | 16.67 | 25.58 |
| 3 | มีก็ได้ไม่มีก็ได้ | 10.06 | 9.51 | 4.65 | - | 7.14 | 5.88 | 7.61 | 16.67 | 11.63 |
| * | ไม่ระบุ | 4.31 | 3.86 | - | - | - | 2.95 | 3.26 | - | 18.60 |
| รวม | | 348 | 389 | 43 | 2 | 14 | 68 | 92 | 24 | 43 |

ความคิดเห็นต่อการให้มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีต่อไป ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีต่อไป ร้อยละ 75.17 เพราะ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ ไม่ควรมีต่อไป ร้อยละ 11.34 เพราะ ผู้บริหารบางคนไม่ได้มีผลงานแต่เป็นลูกน้องที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นการสร้างความแตกแยกให้มากกว่า และการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีก็ได้ไม่มีก็ได้ ร้อยละ 9.29 เพราะ เป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว จำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับการจัดสรรของแต่ละที่ และจำนวนเงินที่ได้รับน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระงานที่ทำ จึงไม่มีผลกระตุ้นด้านการทำงาน

ตารางที่ 8 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ

| อันดับ | ความคิดเห็น | จำนวน (N) | ภาพรวม | เพศ | | หน่วยงานที่สังกัด | | | |
|--------|----------------------------|--------------|--------|-------|-------|-------------------|-------------------|---------|---------------|
| | | | | ชาย | หญิง | ส่วนกลาง | กลางใน ภูมิภาค | ภูมิภาค | อุดม ศึกษา |
| 1 | ทั้ง 2 อย่าง | 521 | 50.93 | 52.29 | 47.68 | 46.00 | 42.86 | 61.92 | 47.78 |
| 2 | สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน | 417 | 40.76 | 38.97 | 45.03 | 45.14 | 44.90 | 31.89 | 44.33 |
| 3 | สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน | 31 | 3.03 | 3.05 | 2.98 | 4.29 | 4.08 | 1.24 | 2.96 |
| * | ไม่ระบุ | 54 | 5.28 | 5.69 | 4.31 | 4.57 | 8.16 | 4.95 | 4.93 |
| รวม | | 1,023 | 100.00 | 721 | 302 | 350 | 147 | 323 | 203 |

| อันดับ | ความคิดเห็น | ระดับ | | | | | | | | |
|--------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------------|-------|-------|---------|
| | | 8 บก | 9 บส | 10 บส | 11 บส | อธิการบดี | รอง อธิการบดี | คณบดี | อื่นๆ | ไม่ระบุ |
| 1 | ทั้ง 2 อย่าง | 52.30 | 51.93 | 48.84 | - | 50.00 | 45.59 | 52.17 | 62.50 | 34.88 |
| 2 | สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน | 39.94 | 41.65 | 39.53 | 50.00 | 35.71 | 48.53 | 40.22 | 37.50 | 32.56 |
| 3 | สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน | 2.30 | 2.83 | 11.63 | - | 7.14 | 1.47 | 3.26 | - | 4.65 |
| * | ไม่ระบุ | 5.46 | 3.60 | - | 50.00 | 7.14 | 4.41 | 4.35 | - | 27.91 |
| รวม | | 348 | 389 | 43 | 2 | 14 | 68 | 92 | 24 | 43 |

| ที่ | สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน | จำนวนคำตอบ | ร้อยละ |
|-----|--|------------|--------|
| 1 | การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง | 786 | 76.83 |
| 2 | การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | 726 | 70.97 |
| 3 | การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ | 682 | 66.67 |
| 4 | การศึกษาดูงานต่างประเทศ | 625 | 61.09 |
| 5 | การเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาล | 577 | 56.40 |

ตารางที่ 8 (ต่อ) สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ

| จำนวนเงินที่ได้รับ | จำนวน | ภาพรวม | จำนวนเงินที่ได้รับ | จำนวน | ภาพรวม |
|-------------------------------------|-------|--------|---------------------|-------|--------|
| น้อยกว่า 60,000 บาท | 118 | 21.38 | 420,001-480,000 บาท | 1 | 0.18 |
| 60,001-120,000 บาท | 57 | 10.33 | 480,001-540,000 บาท | 9 | 1.63 |
| 120,001-180,000 บาท | 5 | 0.91 | มากกว่า 540,000 บาท | 1 | 0.18 |
| 180,001-240,000 บาท | 14 | 2.54 | ไม่ระบุ | 201 | 36.41 |
| 240,001-300,000 บาท | 5 | 0.91 | ดูจากฐานเงินเดือน | 111 | 25.53 |
| | | | | 552 | 100.00 |
| เฉลี่ยจำนวนเงินที่ได้รับ 93,568 บาท | | | | | |

สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารเห็นว่าควรเป็นทั้ง 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุด ร้อยละ 50.93 รองลงมาคือ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 40.76 ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ การศึกษาดูงานต่างประเทศและการเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาล และผู้บริหารที่ตอบว่าต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 3.03 (โดยจำนวนเงินที่ต้องการได้รับเฉลี่ย 93,568 บาท) โดยให้เหตุผลว่า เป็นเรื่องที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับ และช่วยให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ในปัจจุบัน

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน เห็นว่าควรดูจากฐานเงินเดือนที่ได้รับและนำมาคูณด้วย 1-5 เท่าของเงินเดือน

ตารางที่ 9 “จุดเด่น” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ที่ | “จุดเด่น” | จำนวนคำตอบ |
|-----|--|------------|
| 1 | เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน | 158 |
| 2 | เป็นการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น/เป็นการเพิ่มการพัฒนาขององค์กร | 95 |
| 3 | มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลที่ชัดเจน | 55 |
| 4 | เป็นการยกระดับทางเศรษฐกิจและเป็นศักดิ์ศรีของผู้บริหาร | 39 |
| 5 | มีความเป็นธรรม ยุติธรรม โปร่งใส | 37 |
| 6 | เป็นเงินพิเศษที่ได้ นอกเหนือจากเงินเดือน | 34 |
| 7 | ถือเป็นผลงานที่ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด | 18 |
| 8 | ทุกส่วนราชการได้รับการจัดสรรอย่างทั่วถึงเหมือนกัน | 17 |
| 9 | เป็นการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบงานตามตัวชี้วัด | 15 |
| 10 | เป็นการให้ความสำคัญแก่ข้าราชการในระดับปฏิบัติงานจริง ๆ | 9 |
| 11 | จำนวนเงินที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่แล้ว | 8 |
| | รวม | 485 |

“จุดเด่น” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร พบว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น/เป็นการเพิ่มการพัฒนาขององค์กร มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลที่ชัดเจน และเป็นการยกระดับทางเศรษฐกิจและเป็นศักดิ์ศรีของผู้บริหาร

ตารางที่ 10 “จุดด้อย” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ที่ | “จุดด้อย” | จำนวนคำตอบ |
|-----|--|------------|
| 1 | ในแต่ละหน่วยงานมีการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ไม่เหมือนกัน | 270 |
| 2 | บุคลากรได้รับเงินจากการจัดสรรเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารมาก | 82 |
| 3 | ทำให้เกิดความขัดแย้ง มีแต่การเอาเปรียบ เพื่อต้องการส่วนแบ่ง | 69 |
| 4 | ข้าราชการบางคนไม่ทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเนื่องจากไม่มีการแจ้งให้ทราบ | 43 |
| 5 | การประเมินไม่ได้แยกตามลักษณะงานหรืองานที่ให้บริการ | 36 |
| 6 | การจัดสรรเงินรางวัลมีความล่าช้า | 24 |
| 7 | ทำให้ลูกน้องเกิดความไม่พอใจในตัวผู้บังคับบัญชา | 20 |
| 8 | ควรมีการติดตามว่าเงินที่ผู้บริหารได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่ | 19 |
| 9 | เกณฑ์ในการพิจารณามีความซับซ้อนมากเกินไป | 9 |
| 10 | ไม่ได้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง | 8 |
| 10 | ยังมีจุดบกพร่องหลายอย่างในการประเมินผล | 8 |
| 10 | เป็นการใช้งบประมาณที่สิ้นเปลือง | 8 |
| 13 | ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น | 7 |
| 14 | เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการไทยหวังว่าจะได้เงินพิเศษนี้ทุกปี | 6 |
| 15 | ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจมากเกินไป | 4 |
| | รวม | 613 |

“จุดด้อย” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร พบว่า ในแต่ละหน่วยงาน มีการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ไม่เหมือนกันมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรได้รับเงินจากการจัดสรรเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งมีแต่การเอาเปรียบเพื่อต้องการส่วนแบ่ง และข้าราชการบางคนไม่ทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเนื่องจากไม่มีการแจ้งให้ทราบ

ตารางที่ 11 “ข้อเสนอแนะ” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

| ที่ | “ข้อเสนอแนะ” | จำนวนคำตอบ |
|-----|--|------------|
| 1 | ควรมีการติดตามผลงานเพื่อพิจารณาการทำงานของทั้งปี เนื่องจากบางครั้งงานที่รับผิดชอบไม่ใช่งานที่เป็นตัวชี้วัด | 56 |
| 2 | ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เท่าเทียมกันในทุกระดับ/ผู้บริหารบางคนไม่ได้ทำแต่กลับได้รับเงิน | 54 |
| 3 | การดำเนินการทุกอย่างควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ | 43 |
| 4 | ควรมีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน /ยึดปฏิบัติเหมือนกันทุกปี | 34 |
| 5 | อยากให้ผู้บริหารคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างให้มาก | 26 |
| 6 | ควรให้อะไรอื่นที่ไม่ใช่เงินรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทน | 20 |
| 6 | จำนวนเงินรางวัลควรสูงขึ้นทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา | 20 |
| 8 | ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เช่น 5-10% หรือ 3-4 เท่าของเงินเดือน | 18 |
| 9 | อยากให้เปลี่ยนเป็นสวัสดิการที่ดีขึ้นหรือเป็นเงินบำนาญหลังเกษียณ | 13 |
| 9 | การจัดสรรเงินรางวัลควรเหมาะสมตามระดับตำแหน่ง ขึ้น | 13 |
| 11 | มีการศึกษาผลดี ผลเสียติดตามประเมินผลหลังจากที่ได้รับการจัดสรรเงินไปแล้ว | 12 |
| 12 | เงินที่ได้ควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด | 11 |
| 12 | อยากให้มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษฯ ทุกปี | 11 |
| 12 | ควรมีหน่วยงานกลางเข้ามาตรวจสอบดูแลความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง | 11 |
| 12 | สิ่งจูงใจควรเป็นทั้งตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ไปต่างประเทศ ,การได้รับยกย่อง , โล่เกียรติคุณ ฯลฯ | 11 |
| | รวม | 493 |

“ข้อเสนอแนะ” ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร พบว่า ควรมีการติดตามผลงานเพื่อพิจารณาการทำงานของทั้งปี เนื่องจากบางครั้งงานที่รับผิดชอบไม่ใช่งานที่เป็นตัวชี้วัด มากที่สุด รองลงมาคือ ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เท่าเทียมกันในทุกระดับ/ผู้บริหารบางคนไม่ได้ทำแต่กลับได้รับเงิน การดำเนินการทุกอย่างควรเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และควรมีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน /ยึดปฏิบัติเหมือนกันทุกปี

ภาคผนวก



**แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ในช่วงระยะเวลา 1 พ.ศ. 2549 – 30 ก.ย. 2550)

1. เพศ ชาย หญิง
2. ระดับ ระดับ 8 บก ระดับ 9 บส ระดับ 10 บส ระดับ 11 บส
- อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือเทียบเท่า
- กรณีข้าราชการทหาร/ตำรวจ ให้ระบุตำแหน่ง.....
- อื่นๆ (ระบุ.....)

3.สังกัด

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

ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

4. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร. หรือไม่?

- ไม่ทราบ เพราะ.....
- ทราบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เพื่อยกระดับค่าตอบแทนของผู้บริหารให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน
 - เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
 - เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - อื่นๆ (ระบุ).....

5. ท่านทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารหรือไม่?

- ไม่ทราบ เพราะ.....
- ทราบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- หนังสือเวียน
 - เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.
 - ประชุมชี้แจง/สัมมนา
 - ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์
 - เพื่อนร่วมงาน
 - อื่นๆ (ระบุ).....

6. ท่านรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร. ในประเด็นใดบ้าง (ใส่ ✓ ลงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)

| การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. | รู้ | ไม่รู้ | ไม่ แน่ใจ |
|---|-----|--------|--------------|
| 1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8บส, 9บส, 10บส และ 11 บส) ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ | | | |
| 2. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด | | | |
| 3. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และมีคะแนนการประเมินผลของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 3.00 | | | |
| 4. การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ร้อยละ 50 จัดสรรให้ผู้บริหาร และร้อยละ 50 ให้นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงาน | | | |

7. ท่านมีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้
อย่างไร

| การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่ แน่ใจ |
|--|-----|--------|--------------|
| 1. ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | | | |
| 2. ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหารไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ | | | |
| 3. จำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินผล และจำนวนวันที่ดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ | | | |
| 4. หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า จะใช้คะแนนการประเมินผลของจังหวัดในการคำนวณจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่จะได้รับ | | | |

8. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

| ความคิดเห็น | เห็นด้วยมากที่สุด.....ไม่เห็นด้วยเลย | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | | | | | | | | | | |
| 2.ตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ | | | | | | | | | | |
| 3.การใช้คะแนนการประเมินผลเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของจังหวัดใน ความรับผิดชอบ และกรมต้นสังกัดมาคำนวณเพื่อจัดสรรเงินเพิ่ม พิเศษให้กับผู้บริหารสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค เช่น ผอ.ศูนย์/เขต/ภาค | | | | | | | | | | |
| 4. การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 เพื่อ สมทบให้กับผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 5.หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมีความ เหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | | | | | | |
| 6. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารทำให้ประสิทธิภาพการ ทำงานสูงขึ้น | | | | | | | | | | |

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

9.ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

| ความพึงพอใจ | มากที่สุด.....น้อยที่สุด | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารครั้งนี้ | | | | | | | | | | |
| 2.หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ที่ ก.พ.ร. กำหนด | | | | | | | | | | |
| 3.วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน รางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร. | | | | | | | | | | |
| 4.การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร | | | | | | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

10. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีต่อไปหรือไม่?

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

11. ท่านคิดว่าสิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการควรเป็นอะไรบ้าง? (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

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

12. จุดเด่น ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของ ก.พ.ร.

.....

13. จุดด้อย ของการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ของก.พ.ร.

.....

14. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

.....
.....
.....
.....

