

สวนดุสิตโพล

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)  
การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ  
และลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับ  
เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ  
(ก.พ.ร.)

โดย

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต  
ปี 2552

# สารบัญ

	หน้า (ก)
<b>บทสรุปผู้บริหาร</b>	
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์	2
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
- ขอบเขตการสำรวจ	2
- นิยามศัพท์	3
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	4
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	25
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	25
- กรอบการวิจัย	27
- เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	27
- รายงานผลการทดสอบแบบสำรวจ	28
- ผลการทดสอบเครื่องมือ	30
- รายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์	31
- ตารางแสดงผลการทดสอบเครื่องมือ	37
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	41
- ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	41
- ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	44
- ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	54
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	55
<b>บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	64
<b>ภาคผนวก</b>	
- เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	

## บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับ สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้ดำเนินโครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยทำการสำรวจกับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาทั้งในส่วนกลาง ส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาคและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 6,162 ตัวอย่าง ช่วงเวลาสำรวจจะระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2552

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.42 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 83.30 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 47.08 สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 50.15

ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จากหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 ร้อยละ 94.52 โดยเฉลี่ยจำนวนเงินที่ได้รับ 8,553.03 บาท

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้ว่าการปรับหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ร้อยละ 83.97 โดยรับรู้จากหนังสือเวียนมากที่สุด รองลงมาคือประชุมชี้แจงหรือสัมมนา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้วัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ร้อยละ 92.84 โดยส่วนใหญ่รับรู้วัตถุประสงค์ว่าเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามลำดับ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในภาพรวม ร้อยละ 64.10 โดยรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 84.68 คือ จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รองลงมา ร้อยละ 67.07 จำนวนเงินที่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินและฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 กันยายนของปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ประเมิน

ข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าใจหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในภาพรวม ร้อยละ 67.25 มีความเข้าใจมากที่สุด ร้อยละ 88.04 คือ ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล รองลงมา ร้อยละ 87.72 ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการในภาพรวม ร้อยละ 80.75 โดยส่วนใหญ่รับรู้จากหนังสือเวียน รองลงมาคือประชุมชี้แจงหรือสัมมนา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้ผลที่ทำให้ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวม ร้อยละ 86.30 โดยส่วนใหญ่จะรู้ว่าเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน รองลงมา คือ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหรือเป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวม ร้อยละ 69.20 โดยมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี รองลงมา คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวม ร้อยละ 62.30 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่ ก.พ.ร. กำหนด

ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป ร้อยละ 68.74 เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการช่วยข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อย

ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินในการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 42.63 โดยสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาดูงานต่างประเทศ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนเงินที่ต้องการได้รับ 13,931 บาท เพราะเป็นการเพิ่มรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่าจุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มากที่สุด คือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำเงินที่ได้มาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่าจุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. มากที่สุด คือ เงินรางวัลมีจำนวนจำกัดแต่หน่วยงานที่มีบุคลากรมากจะได้รับเงินรางวัลเฉลี่ยน้อยกว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อย รองลงมา คือ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ทั้งในเรื่องของการจัดสรรและการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ)

ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่าจุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน มากที่สุด คือ การจัดสรรเป็นที่พึงพอใจในระดับหนึ่ง มีความโปร่งใส เนื่องจากมีการจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสมของงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด รองลงมา คือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ



ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่าจุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานมากที่สุด คือ เงินรางวัลมีจำนวนจำกัด จำนวนเงินรางวัลได้น้อยเมื่อเทียบกับเอกชน ทำให้ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด รองลงมา คือ การพิจารณาขาดความเป็นธรรมทั้งในเรื่องของการจัดสรรและการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ)

ข้าราชการและลูกจ้างประจำให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกัน ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบวิธีการ หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีง่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม

## บทที่ 1 บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดให้ "การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน" และ ก.พ.ร. ได้กำหนดเครื่องมือเพื่อแปลงมาตรา 3/1 ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมซึ่งเครื่องมือประการหนึ่ง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการในระดับองค์กร และระดับบุคคล รวมทั้งมีการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับสิ่งจูงใจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยที่ผ่านมาสวนราชการต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ทำคำรับรอง ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และมีผลทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในรูปแบบของเงินรางวัลในการปฏิบัติงานในแต่ละปี ตามที่ ก.พ.ร. ได้กำหนดไว้ และได้ประเมินผลความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดสรรเงินรางวัลและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลของข้าราชการและผู้บริหารในปีที่ผ่านมา พบว่า เกิดแรงจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพราะทำให้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานแม้ว่าจำนวนเงินจะมากหรือน้อยก็ตาม แต่สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ การดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้มีความเหมาะสม

ในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 นั้น ทางสำนักงาน ก.พ.ร. และทีมที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้พัฒนาเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้มีความเหมาะสม จากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีการบริหารค่าตอบแทนเพื่อจูงใจบุคลากร รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลข้อคิดเห็นต่างๆ จากผู้เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลและการศึกษาข้อมูลการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีผลทำให้การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ต่างจากปีที่ผ่านมา ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้มีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ

ผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551ให้กับส่วนราชการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงจำเป็นต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

(2) เพื่อสำรวจความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

## 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) สามารถนำผลการสำรวจที่ได้มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

(2) สามารถนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้กับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

(3) สามารถนำข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มาพัฒนาปรับปรุงการจัดสรรเงินรางวัลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

## 4. ขอบเขตการสำรวจ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดที่ได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ (ทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค) 142 ส่วนราชการ 75 จังหวัด และ 72 สถาบันอุดมศึกษา จำนวนประมาณ 1,502,678 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการและจังหวัดที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ (ทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค) 142 ส่วนราชการ 75 จังหวัด และ 72 สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 6,000 ตัวอย่าง

### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา / ประเด็นที่จะทำการศึกษา

(1) ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

(2) การรับรู้ ความเข้าใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

(3) ความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจต่อเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

(4) ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีว่าควรจะมีต่อไปหรือไม่ หรือควรปรับปรุงอย่างไร

(5) จุดเด่น จุดด้อย และข้อเสนอแนะที่ต้องการให้ ก.พ.ร. ปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลในปีต่อไป

## 5 นิยามศัพท์

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำรายเดือนตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

ส่วนราชการ หมายถึง สำนักงานอธิบดี กรม ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นหรือเทียบเท่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีหัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี และราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้บริหารที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล

จังหวัด หมายถึง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในฐานะเป็นกรม สำนักงาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด 75 จังหวัดทั่วประเทศที่มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้บริหารที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล

สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งอาจเรียกมหาวิทยาลัย หรือชื่ออื่นใด เช่น สถาบัน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทางผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีความพึงพอใจ
3. การบริหารค่าตอบแทน
4. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล

#### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสั่งล่อใจ : นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า มนุษย์รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนได้มากพอสมควร เพราะฉะนั้นแรงจูงใจของคน จึงมีมากกว่าการรักษาสมดุลทางสรีระเท่านั้น ทฤษฎีสั่งล่อใจนี้มีความเชื่อว่า คนมีเจตจำนง เมื่อมีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่าง คนจะสามารถเลือกได้ว่าเอาอย่างไหน ตัวอย่างชัด ๆ ที่จะยกมาอธิบายก็คือ พวกนักโทษการเมืองที่แม้จะถูกฝายตรงข้ามจับได้และนำไปขังไว้ให้อุดอาหารเสียย่นดี แต่ก็ไม่ยอมบอกความลับของชาติเพราะเหตุใดการอธิบายทางสรีระใช้ไม่ได้เลย หรือคนที่เชื่อมั่นในศาสนาหลายคนก็ยอมอุทิศชีวิตโดยมุ่งหวังสิ่งล่อใจทางจิตใจมากกว่าวัตถุ มีนักจิตวิทยาบางคนอธิบายเอาไว้ว่าพฤติกรรมบางอย่างที่คนกระทำนั้นทำโดยไม่ได้หวังสิ่งล่อใจจากภายนอกแต่ทำเพราะได้รางวัลจากภายใน ตัวรางวัลจากภายในที่สำคัญตัวหนึ่งคือ ความรู้สึกว่าตนเองได้ทำสิ่งที่ถูกต้อง

แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้น ทั้ง 2 ด้านอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงกระตุ้นภายใน Internal inspiration

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้



4. คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

แรงกระตุ้นภายนอก External inspiration

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเหมาะพอเพียง  
(การทำงานไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ทำให้พยายาม มองให้มุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข  
(ที่มา <http://shine-management-tips.blogspot.com/2008/01/blog-post.html>)

ทฤษฎีของมาสโลว์ : มาสโลว์ได้เสนอลำดับขั้นของความต้องการโดยมีความคิดพื้นฐานว่า ความต้องการของคนไม่ได้เร่งด่วนเท่ากันหมด หากแต่มีอยู่เป็นลำดับขั้น เช่น ความต้องการอาหารอันเป็นความต้องการทางสรีระ จะเป็นความต้องการเบื้องต้นเป็นพื้นฐาน ต่อมา ก็เป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจ ความต้องการความรัก และการเป็นเจ้าของ ทั้ง 2 อย่างนี้ มาสโลว์ ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้น ส่วนอีก 2 อันสุดท้ายเป็นความต้องการขั้นสูงคือความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ และความต้องการเข้าใจตนเองซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น ในเด็กเล็กมักแสวงหาความพึงพอใจ จากความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัยและความรัก ส่วนในผู้ใหญ่หลังจากได้สิ่งเหล่านี้ครบถ้วนแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการขั้นสูงต่อไป และจากทัศนะของมาสโลว์นี้ ทำให้มาอธิบายต่อไปได้ว่า เมื่อคนได้สนองความต้องการเบื้องต้นแล้วก็จะขยับขยายความต้องการของตนขึ้นไปเรื่อย ๆ คล้ายขั้นบันได เช่น ถ้าหากตอนเด็ก ๆ ได้รับการตอบสนองทางสรีระและความมั่นคงปลอดภัย เมื่อโตขึ้นก็จะเป็นคนมีความมั่นใจในตนเอง แต่ถ้าคนซึ่งเมื่อวัยเด็กขาดความมั่นคงปลอดภัยโตขึ้นก็ยังคงแสวงหาอยู่เพราะยังไม่ได้รับสนใจ สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งของทฤษฎีมาสโลว์ ก็คือ ความต้องการทั้ง 4 ชั้นแรกนั้น สิ่งที่จะตอบสนองได้มาจากภายนอก เช่น ความต้องการทางสรีระ คนต้องการอาหารและน้ำจากภายนอก ความรักและชื่อเสียง เกียรติยศ ก็ต้องได้มาจากภายนอกเช่นกัน แต่ความต้องการอันสุดท้ายนั้นจะได้มาจากการพัฒนา

ความสามารถและศักยภาพที่คนมีอยู่ ดังนั้น คนที่มีความเข้าใจในตนเองจึงพึงพาโลกภายนอก ไม่ว่าจะ  
เป็นคนหรือสิ่งของน้อยกว่าผู้อื่น และมาสโลว์ คิดว่านั่นเป็นเครื่องหมายของดวงจิตอันแข็งแกร่ง  
(ที่มา <http://thinksagain.com/title36.html>)

### ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วรูม (Victor H.Vroom) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงาน  
แล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้คำยก  
ย่อง ในที่นี้เงินและคำยกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางกรกระทำ  
เพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายาม  
กระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน  
จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่า วรูม เน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับ  
รางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนยะของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่  
ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ

แนวคิดในทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจาก  
ความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยม  
ของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็น  
แรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้นผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมก็ช่วยสนับสนุนแนวคิด  
ดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็น  
ได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักใน  
ค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจ  
บทบาทของตนในงานนั้น ๆ

#### การประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในงาน

การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของคน บุคคลที่ปรารถนา  
ความก้าวหน้าในองค์การ จึงควรให้ความสนใจกับการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ประโยชน์ใน  
งาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่นักงานและเกิดแก่ตนเองด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้งานบรรลุ  
เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวใน 2 ประเด็น คือ 1. ข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจ และ  
2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

##### 1. ข้อควรคำนึงในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจมีหลายลักษณะ การที่จะนำแนวคิดของแต่ละ  
ทฤษฎีหรือผลการศึกษาแต่ละเรื่องไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในงาน จึงทำได้ในแง่มุมที่ต่าง ๆ  
กันไป แต่ก็จะมีบางส่วนที่เหมือนกันอยู่บ้างแม้จะไม่เหมือนกันทั้งหมด ในขั้นตอนของการประยุกต์ใช้



ผู้นำไปใช้จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคคลที่เราจะไปสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เขา ถ้าเลือกวิธีการไม่เหมาะสมแรงจูงใจก็ย่อมไม่เกิด

## 2. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคล มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ มนุษย์เราแม้จะมีลักษณะร่วมของ ความเป็นมนุษย์ที่เหมือนกันหลายประการ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังมีมาก ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ เจตคติ ความสามารถ การแสดงออกทางอารมณ์ ความถนัดและความสนใจ ซึ่งผู้ดำเนินงานธุรกิจควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างดังกล่าว แล้วค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลเฉพาะราย บุคคลทั้งตัว ในการมองเพื่อเข้าใจบุคคลทั้งตัว ต้องมองในภาพรวมทั้งองค์ประกอบภายในของผู้นั้นที่ซับซ้อนหลายสิ่งหลายอย่างมารวมกันเข้าเป็นตัวเขา และทั้งองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ครอบครัวยุคนั้นบุคคลใกล้ชิด สังคม สมาคมที่เขาเข้าไป มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้พนักงานองค์การต้องมีการกระทำหลายประการที่เป็นไปโดยเนื่องมาจากองค์ประกอบดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานก็เกิดแตกต่างกันไป หรือพฤติกรรมขณะอยู่ในที่ทำงานก็เป็นไปตามองค์ประกอบ อาจโทรศัพท์เข้าบ้านบ่อย อาจลางานเพื่อร่วมกิจกรรมกับเพื่อนฝูงบ้าง ฯลฯ

1.2 แนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้น คือ ผู้ทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคคลเกิดโดยเนื่องมาจากสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงออก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปโดยเนื่องมาจากความต้องการ อาจจะเป็นความต้องการทางกาย ทางสังคมหรืออาจเป็นแรงกระตุ้นจากหลายองค์ประกอบ ถ้าเจ้าขององค์การสามารถทำนายแนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้นของพนักงานได้แน่นอนหรือค่อนข้างแน่นอน คือรู้ว่าใครจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรเมื่อได้รับแรงกระตุ้นต่าง ๆ ก็ย่อมใช้ตัวกระตุ้นนั้น ๆ จูงใจการทำงานของพนักงานได้

1.3 ศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในตัวเอง นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมจะเน้นความสำคัญในเรื่องงานเหล่านี้มาก เห็นว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรี ศักยภาพความสามารถ ความดีความงามในความเป็นมนุษย์ของตน ทุกคนควรมีสีทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคในฐานะเกิดมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดในตัวพนักงาน จึงอาจจำเป็นต้องใช้วิธีการที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ดังกล่าว ไม่ควรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติเยี่ยงเครื่องจักรหรือสัตว์โลกประเภทอื่น

ข้อควรคำนึงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ซึ่งควรคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเป็นบุคคลทั้งตัว แนวโน้มพฤติกรรมเมื่อได้รับแรงกระตุ้นและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นี้ จะเห็นได้ว่าเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมประชาธิปไตยว่าเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี

ระบบการให้รางวัลตอบแทน การให้รางวัลตอบแทนควรมีผลต่อแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจของพนักงานโดยควรจะเป็นรางวัลที่มีคุณค่า มีความเป็นธรรม มีความเป็นไปได้อ้างอิง และมีที่ยึดหยุ่น การที่รางวัลตอบแทนจะมีประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจพนักงานได้ตามที่คาดหวัง จึงต้องมี การวิเคราะห์ จัดโครงการการให้รางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และเป็นที่ต้องการของพนักงาน

#### 1. ระบบการให้รางวัลตอบแทนตามผลงาน

จ่ายตามผลงานการปฏิบัติงานที่ประเมินจากมาตราวัดบางประการ เช่น ผลผลิตของบุคคลของกลุ่ม หรือของแผนกผลกำไรของหน่วย เป็นต้น จำแนกได้หลายประเภทด้วยกัน

- การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน คือ การจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานตามจำนวนหน่วยหรือชิ้นงานที่ทำได้ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ หากพนักงานยิ่งทำงานได้มากเท่าไร จะได้รับเงินค่าตอบแทนมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ผลสมผสานการจ่ายค่าตอบแทน ตามเวลาที่ได้ทำงานเข้าไปด้วย
- การจ่ายโบนัส คือ การให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานซึ่งสามารถผลิตหรือปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมาย มักจะใช้เป็นส่วนเสริมของการจ่ายค่าจ้างพื้นฐาน รับโบนัสสำหรับผลผลิตส่วนเกินตามอัตราที่กำหนดได้ หรือสำหรับการปฏิบัติงานที่ใช้เวลาน้อยลงกว่าเดิม
- การจ่ายคอมมิชชั่น มักใช้สำหรับงานขาย ได้รับค่าคอมมิชชั่นเป็นเปอร์เซ็นต์ของราคาขาย
- การแบ่งปันกำไร งานตระหนักถึงผลกำไรมากขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือกันมากขึ้น การแบ่งปันกำไรอาจมีความเหมาะสมและใช้ได้ผลมากที่สุดสำหรับองค์การที่มีขนาดเล็ก และผลการดำเนินงานองค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นส่วนสำคัญ
- การแบ่งปันส่วนเกิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอาจจะไม่ได้ผลโดยตรงต่อกำไรของบริษัท เน้นที่องค์ประกอบซึ่งได้รับผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลิตสินค้าได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม หรือผลิตสินค้าในปริมาณเท่าเดิม โดยมีต้นทุนการผลิตลดลง
- การจัดสรรหุ้นให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันจงรักภักดี และความอุทิศสาหะในการทำงาน ได้รับหุ้นเป็นสัดส่วนตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท และระดับเงินเดือนที่ได้รับ

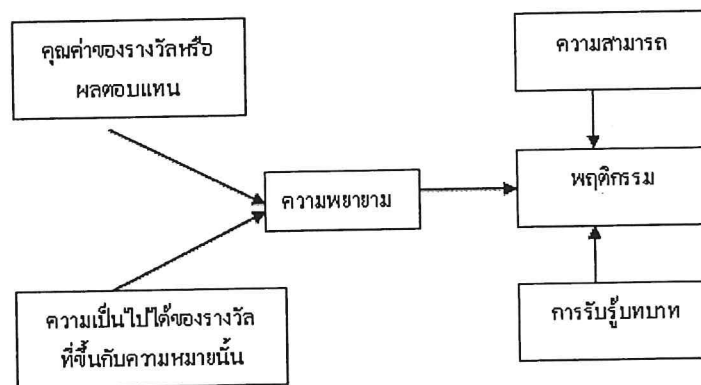
## 2. ระบบการให้รางวัลตอบแทนแบบยืดหยุ่น

การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งอนุญาตให้พนักงานเลือกสรรสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากรายการที่องค์กรได้กำหนดไว้ตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพราะแต่ละคนมีความจำเป็นและสถานการณ์ของชีวิตที่แตกต่างกัน

(ที่มา [http://www.one-stophr.com/articlesHR/show\\_new\\_detail.php?id=30](http://www.one-stophr.com/articlesHR/show_new_detail.php?id=30))

### ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lalwer

Porter และ Lalwer (1968) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ออกมาในรูปของแผนภาพ ดังนี้



ตามแผนภาพจะเห็นว่าความพยายามในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. คุณค่าของรางวัล (Value of Rewards) หรือผลตอบแทนที่ได้จากการพยายามนั้น ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นอาจจะเป็นความมั่นคง ได้รับการนับหน้าถือตา หรืออื่น ๆ
2. ความเป็นไปได้ของรางวัล (Probability the rewards depend upon effort) หรือผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับความพยายามนั้น ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในรางวัลหรือผลตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน

ยิ่งคุณค่าของรางวัลสูงขึ้น และถ้าเพิ่มความพยายาม ความเป็นไปได้ที่จะได้รางวัลนั้นสูงก็จะทำให้คนพยายามทำงานหรือเสริมพฤติกรรมมากขึ้น แต่นั่นยังไม่เพียงพอในการที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าประสงค์ได้ เพราะความสามารถนั้นยังถูกกระทบจากปัจจัยอีก 2 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) ของบุคคล ได้แก่ ความฉลาด ทักษะ ความรู้ ฯลฯ ว่ามีเพียงพอที่จะผลักดันความพยายามนั้นไปสู่เป้าหมายหรือไม่

การรับรู้บทบาท (Role perception) หมายถึง บุคคลนั้นรับรู้บทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องของตนหรือไม่ เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี อยากได้รับค่าชมว่าเก่ง (รางวัล) คิดว่าถ้าได้เสนอความคิดเห็น



ในที่ประชุมแผนก ซึ่งตัวเขาเองคิดว่าถ้าทำอย่างนั้นแล้วโอกาสที่จะได้รับ คำชมเชยมีสูง (ความเป็นไปได้ของรางวัลที่ขึ้นกับความพยายาม) ก็เลยพยายามหาข้อมูลก่อนการประชุมทุกครั้ง และเจ้าหน้าที่คนนี้จะไม่สามารถออกความคิดเห็นได้ถ้าเขาไม่มีความสามารถในการวิเคราะห์หรือค้นคว้า แต่เมื่อเขาออกความเห็นในที่ประชุม (พฤติกรรมที่เกิดจากความพยายาม) อาจจะไม่ได้รับผลตามที่เขาต้องการได้ เพราะว่าบทบาทที่ได้รับจากที่ประชุมของเขาเป็นเพียงผู้บันทึกการประชุมเท่านั้น ไม่ใช่กรรมการซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แทนที่จะได้รับคำชมเชยอาจมีเสียงตำหนิว่าไม่รู้จักรหน้าที่ก็เป็นได้ การรับรู้บทบาทจึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์การว่าจะรับรู้บทบาทที่ตรงกันหรือไม่ด้วย สำหรับเงินหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมองในแง่ของทฤษฎีความคาดหวังแล้วอธิบายได้ในแง่ของทฤษฎีความคาดหวังแล้วอธิบายได้ในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับความพยายาม ซึ่งเป็นคำตอบว่าทำไมเงินถึงจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น (การวิจัยของ E.E Lawler (1961) จากการศึกษาพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 600 คน พบว่าเขารู้สึกว่าถ้าเขาทำงานดีเขาจะมีผลให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น) ทำไมเงินจึงเป็นตัวดึงดูดคนให้ทำงานในองค์การและในทางกลับกัน ถ้าเขาได้ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอเขาก็จะไม่อยู่ในองค์การหรือทำงานไม่เต็มที่

จะเห็นว่าทฤษฎีค่าจ้างตามแนวพฤติกรรมศาสตร์นี้จะเน้นการถ่วงดุลการให้และการรับ และคำนึงถึงความซับซ้อนของการจูงใจ และทฤษฎีเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่นายจ้างจะกำหนดรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนแบบต่าง ๆ เพื่อหวังผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะสามารถจูงใจ และปรับพฤติกรรมของลูกจ้างให้นำไปสู่เป้าหมายของตนได้

(ที่มา <http://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=286>)

## 2. ทฤษฎีความพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีผู้กล่าวไว้ในอดีตพอสรุปรวบรวมได้ ดังนี้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช (2518:156-157) กล่าวถึง ทฤษฎีแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่าบุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใด ๆ ที่ให้ความสุข และจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความลำบาก อาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

- 1) ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจจะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงความทุกข์ใด ๆ
- 2) ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistical Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขจะต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3) ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์นี้ผู้หนึ่งด้วย

#### แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

วิชย เหลืองธรรมชาติ (2531) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ คือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ตระขุทิต (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกริยา คือเฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541) ได้สรุปถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) คือความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการอยู่ร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือซึ่งบ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

### 3. การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน

เรวัต ตันตยานนท์ กล่าวว่า เรื่องที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำธุรกิจไปสู่การเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายธุรกิจที่ได้กำหนดไว้ เป็นเรื่องของการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของกิจการ และเรื่องที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ เรื่องการบริหารจัดการค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงาน

ในการพิจารณาวางแผนจัดทำ หรือวางแผนปรับปรุงและพัฒนาระบบอัตราค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของ SMEs มีข้อเสนอแนะให้ทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและสำรวจระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดูความครบถ้วนเหมาะสม หากยังไม่มีระบบ ให้เริ่มดำเนินการจัดทำระบบ โดยเริ่มจาก

- Job Description (ใบกำหนดหน้าที่งาน)
- Job Specification (มาตรฐานของตำแหน่งงาน)
- Job Group (การจัดกลุ่มงาน)
- Job Grading หรือ Job Level (การจัดระดับงาน)

2. ศึกษากระบวนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในปัจจุบัน ในกรณีนี้อาจเริ่มจากการทบทวนผลสำรวจ เพื่อดูรายละเอียดว่า ระบบส่วนไหนที่บกพร่องสมควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุง และส่วนไหนของระบบยังคงพอใช้ได้

3. ออกแบบระบบโครงสร้างเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เช่น การนำอัตราค่าจ้างท้องถิ่นมาเปรียบเทียบ รวมไปถึงอัตราค่าจ้างของคู่แข่ง เป็นต้น

4. เสนอแนะให้ผู้ประกอบการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร นโยบายค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปตามกำลังความสามารถขององค์กร หากไม่สามารถกำหนดนโยบายระยะยาวได้ อาจแนะนำให้ผู้ประกอบการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนเป็นงวด ๆ ภายใน 1 ปี

5. บรรจุพนักงานตามระดับและโครงสร้างตำแหน่งที่จัดทำขึ้น (ตามข้อ 1) เป็นการจัดระบบงานตามความสำคัญของงาน เพื่อที่จะปรับค่าตอบแทนให้สัมพันธ์เป็นสัดส่วนกับค่างานยิ่งกว่าความอาวุโสในงานหรือตัวบุคคล

6. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการปรับค่าตอบแทนในอนาคตตามผลงานที่เกิดขึ้น



7. จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการเห็นภาพรวมของระบบค่าตอบแทนใหม่ และต้นทุนที่จะเกิดขึ้น ก่อนการตัดสินใจอนุมัติ

8. จัดทำระบบค่าตอบแทนแบบสมบูรณเพื่อนำไปใช้งานจริง ทั้งนี้ ระบบค่าตอบแทนจะสอดคล้องกับข้อมูลภายใน เช่น หน้าที่งานตามใบกำหนดหน้าที่งาน ตำแหน่งงานค่างาน ตัวชี้วัด (KPI) และผลการประเมินผลงาน และข้อมูลภายนอก เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สภาพตลาดแรงงาน ปัจจัยเกี่ยวกับต้นทุนการครองชีพ เช่น เงินเฟ้อ ปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของกิจการและอำนาจการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

ส่วนในกรณีของการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ผู้ประกอบการควรศึกษาข้อเท็จจริงของสภาพปัจจุบันและตรวจสอบกับสิ่งที่ควรทำ ในประเด็นต่อไปนี้

1. ต้องมีการจัดสวัสดิการตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานพยาบาล และปัจจัยในการปฐมพยาบาล แพทย์หรือพยาบาล อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เงินค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน เป็นต้น

2. สวัสดิการที่นายจ้างควรจัดให้มีขึ้นเอง นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น สวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย หรือเพื่อการศึกษา สวัสดิการเพื่อการสหนาการ เช่น นำเที่ยว ส่งสรรคปีใหม่ หรือ การแข่งขันกีฬา ห้องสมุดที่อ่านหนังสือพิมพ์ หรือ การแจกเครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น

สวัสดิการเหล่านี้ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกิจการ มีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีความกังวล ซึ่งจะเป็นผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการรักษาคนดีให้อยู่ไปนาน ๆ หรือเป็นการดึงดูดคนดีให้เข้ามาร่วมงานได้

3. สวัสดิการที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือของนายจ้างและรัฐบาล เช่น เงินสะสม/เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินประกันสังคม เป็นต้น

สวัสดิการต่าง ๆ อาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ โดยมีตัวอย่างให้สำหรับผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ SMEs นำไปพิจารณาใช้มี ดังนี้

(1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินช่วยค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปีหรือเงินโบนัส เงินสะสม เงินช่วยค่าอาหาร เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงประจำกะ เงินช่วยสมรส เงินรางวัลขยันประจำปี เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทุนการศึกษานูตร เงินช่วยเหลือครอบครัวที่เสียชีวิต เงินช่วยเหลืออุปสมบท ฯลฯ

(2) สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบชุดทำงาน การรักษาพยาบาล สหกรณ์ หรือร้านจำหน่ายสินค้าราคาถูก การประกันภัย รถรับส่ง สันทนาการและการกีฬา บ้านพัก จัดครูมาสอน วิชาชีพเพิ่มเติม อนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ส่งไปอบรมภายนอกสถานที่ ฯลฯ

ทั้งนี้ การพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการนี้ จะต้องอยู่ที่การตัดสินใจและการเห็นชอบจากเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการก่อน ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องอยู่ในวิสัยที่กิจการจะสามารถรองรับได้ในด้านการเงินและค่าใช้จ่าย หากธุรกิจมีกำไรมากพอการแบ่งเฉลี่ยผลกำไรมาช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เป็นเรื่องที่จะสร้างผลสะท้อนกลับมาสู่กิจการอย่างไม่อาจคาดถึงความรักและความทุ่มเทให้กับองค์กรไม่สามารถสร้างขึ้นได้ง่าย ๆ ในวันเดียว ไม่ว่าจะทุ่มเงินลงไปสักเท่าไร (ที่มา [http://www.siamhrm.com/report/article\\_report.php?max=324](http://www.siamhrm.com/report/article_report.php?max=324))

ปัจจุบันหลายประเทศในแถบอเมริกาและยุโรป มองเรื่องของรางวัลและการจ่ายค่าตอบแทนกับพนักงานว่าเป็นการลงทุนหรือเงินลงทุน ในขณะที่กลุ่มประเทศเอเชียรวมถึงประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นเรื่องของค่าใช้จ่ายหรือภาระบริษัท ซึ่งเพียงแค่เรื่องของมุมมองที่ว่าการให้รางวัลคือค่าใช้จ่ายหรือเงินลงทุน ก็มีผลต่อแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด ในเชิงปฏิบัติของกลุ่มที่มองว่ารางวัลและค่าตอบแทนเป็นเรื่องเดียวกับค่าใช้จ่ายจะพยายามคิดระบบต่าง ๆ เข้ามาควบคุม เพราะโดยธรรมชาติของธุรกิจมักจะไม่ยินดีที่จะเสียค่าใช้จ่ายในทุกกรณี

ขณะที่มุมมองของค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานคือ การลงทุนในเชิงของการปฏิบัติองค์กรก็จะวิเคราะห์ผลตอบแทนของการลงทุนในทุกมิติอยู่แล้ว ฉะนั้นทุกบาททุกสตางค์ที่บริษัทจ่ายออกไปให้กับพนักงาน จะอยู่บนพื้นฐานของความยินดีและเต็มใจจากมุมมองที่ว่าการจ่ายในแต่ละกรณี นั้นคุ้มค่าทุกบาททุกสตางค์กับการลงทุน

และจากผลสำรวจของ บริษัท อินดิโก คอมชัลติงกรุ๊ป จำกัด โดย เดวิด บินเนียน ได้สำรวจบริษัทชั้นนำหลายแห่งในไทย ทั้งที่เป็นบริษัทในประเทศและข้ามชาติ พบว่า หลายบริษัทมองข้ามความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนและรางวัล ในการเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กร หรือกล่าวได้ว่า การให้รางวัลพนักงาน ยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กรอย่างแท้จริง และยิ่งไปกว่านั้นการให้เงินรางวัลหรือเงินเดือนแก่พนักงาน ยังขาดเหตุผลเพียงพอในการให้ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นการให้เงินเพื่อเป็นผลตอบแทนในการมาทำงาน (Paying for presence) มากกว่าเป็นการให้เพื่อเป็นผลตอบแทนในการทำงานที่ดี (Paying for performance) ซึ่งแนวคิดการพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กลายเป็นกลยุทธ์ขององค์กร ก้าวแรกจะต้องตระหนักว่า "องค์กรจะได้รับในสิ่งที่จ่ายออกไป" โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจอันถ่องแท้ในความต้องการขององค์กร จึงสามารถจะนำพาองค์กรไปถูกทางได้



#### 4. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล

สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงานในสังกัด

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552 มีมติเห็นชอบกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการแนวทางการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ตามแนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนดแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดการประชุมชี้แจงเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ไปแล้ว โดยไปชี้แจงกับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล และสามารถจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการจัดสรรสิ่งจูงใจการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดิม โดยปรับปรุงวิธีการคำนวณเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ ปรับน้ำหนักของการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ซึ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุเป้าหมายระดับค่าคะแนน 3.0000 คะแนน เพื่อให้ส่วนราชการที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการมากกว่าการมุ่งหวังที่ระดับคะแนน โดยปรับสัดส่วนการจ่ายเงินรางวัลสำหรับทุกส่วนราชการที่ผ่านการประเมินมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ โดยให้น้ำหนักการจ่ายรางวัลมากที่ระดับคะแนน 3.0000 คะแนน เป็นร้อยละ 90 ซึ่งทุกหน่วยงาน ที่ผ่านเกณฑ์ที่ระดับคะแนน 3.0000 คะแนน จะได้รับในส่วนนี้ สำหรับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับคะแนนที่สูงกว่า 3.0000 คะแนนขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเป้าหมาย ให้น้ำหนักการจ่ายที่สูงกว่าร้อยละ 90 ถึงร้อยละ 100

### แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ให้ส่วนราชการ

**เงินรางวัลประจำปี  
5,550 ล้านบาท**

- จัดสรรให้ทุกส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ(ที่ผ่านมาเกณฑ์ 3.0000 คะแนนขึ้นไป)
- ส่วนจากคะแนนที่ปรับเป็นอัตราค่าจ้างเงินรางวัล กับฐานเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามสูตรการคำนวณ

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล	Ri	B(Ri)
5.0000	100	
4.7500	98.75	
4.5000	97.50	
4.0000	95.50	
3.5000	92.50	
3.0000	90.00	
2	0	
1	0	

**สูตรการคำนวณ**

เงินรางวัลที่ส่วนราชการจะได้รับ = A \* W

A = เงินรางวัลรวมที่ใช้คำนวณ

W = อัตราการจ่ายรางวัล

$$W = \frac{B(Ri)Pi}{\sum B(Ri)Pi}$$

= น้ำหนักการจ่ายรางวัลของส่วนราชการ x ฐานเงินเดือนของส่วนราชการ

= ผลรวมของน้ำหนักการจ่ายรางวัลของส่วนราชการ x ฐานเงินเดือนของส่วนราชการ

สำหรับหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ที่นำมาเสนอในวันนี้จะเป็นในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลฯ ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หน่วยงานต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน แต่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบ โดยทั่วกันด้วย

2. เมื่อหน่วยงานได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้ว ต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ (ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 อยู่ ณ หน่วยงานนั้น)

2.1 สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถาบันการศึกษาด้วยก็ได้

2.2 ผู้บริหารในช่วงที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้

3. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับเช่นเดียวกับการประเมินผลฯ ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม  
ระดับที่ 4 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก  
ระดับที่ 3 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี  
ระดับที่ 2 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้  
ระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง  
ผู้ที่มิฉะนั้นประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับ 3.0000 คะแนน จะไม่มีสิทธิ  
ได้รับเงินรางวัล

4. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิ์จะได้รับ ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของ  
หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธิ์นั้น ๆ

5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัด  
ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็น  
ผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยที่ข้าราชการ  
และลูกจ้างประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 อยู่ ณ ส่วนราชการ  
จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษาใด มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากหน่วยงานนั้น สำหรับ  
ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างหน่วยงานให้ได้รับเงินรางวัลจากหน่วยงานที่ตนมีการเบิกจ่าย  
เงินเดือนและค่าจ้างอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

6. เงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท ให้ส่วนราชการ  
จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรตามแนวทางเดิม โดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อจัดสรรเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการ  
ปฏิบัติงานสร้างผลงานให้กับองค์กรร่วมกัน

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมีผลงานตาม  
แผนปฏิบัติราชการ และตามภารกิจหลักของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาตั้งเบิกในระบบ GFMIS  
ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง  
การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงิน  
รางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของ  
ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรร  
เงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน



2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรเงินรางวัลโดยพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง คือ รางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สอง คือ รางวัลสำหรับสำนัก กอง หรือสำนักงานที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1 - 5 โดยระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับที่ดีเลิศหรือดีเยี่ยม ทั้งนี้ สำนัก กอง หรือสำนักงานที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าระดับคะแนน 3.0000 คะแนน จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท สำหรับแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงานเป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะทำงานฯ พิจารณาจัดสรรให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานโดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน เป็นตัวเลขสะท้อนถึงขนาดของการสร้างผลงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงานที่มีบุคลากรทำงานมานาน และมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าหรือมากกว่าสำนัก กอง หรือสำนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

(ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือมาคูณด้วยสัดส่วนจำนวนคนของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ต่อจำนวนคนทั้งหมดของส่วนราชการ จังหวัด ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงานที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ขยันขันแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการ และตามภารกิจหลักของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ประจำปีของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานที่มีผลทำให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา  
บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ  
จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่  
แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แต่ละสำนัก กอง  
หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด หรือ  
สถาบันอุดมศึกษา (ตามผลประเมินสุดท้าย)

#### การจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากร มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และ  
สถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่พิจารณา

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และ  
สถาบันอุดมศึกษา พิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน  
ส่วนที่หนึ่ง คือ รางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สอง  
คือ รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ในการผลักดันงานของสำนัก กอง หรือสำนักงานให้บรรลุ  
เป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัล ให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว ควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินระดับ กรม  
จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1 - 5 โดย ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่  
ต้องปรับปรุง และ ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ทั้งนี้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่  
ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าระดับคะแนน 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคน โดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน  
สร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ  
พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน 3 ขึ้นไป ภายในสำนัก กอง  
หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวน  
เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน เป็นตัวเลขสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงาน  
มานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้ สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า



(ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3.0000 คะแนนขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยังชั้นแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงาน ให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบ พุ่มเท และมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการ และตามภารกิจหลักของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีที่มีผลทำให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาจัดสรรให้แก่แต่ละคนตามผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดย ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับ ต้องปรับปรุง และระดับคะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ทั้งนี้ บุคลากรที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าระดับคะแนน 3.0000 คะแนน จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

#### เงินสมทบจากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

นอกจากเงินรางวัล 5,550 ล้านบาท ที่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ได้รับเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดแล้ว คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551 ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และการจัดสรรเงินรางวัล ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ซึ่งการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะดำเนินการตามมติดังกล่าว โดยกำหนดให้จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ

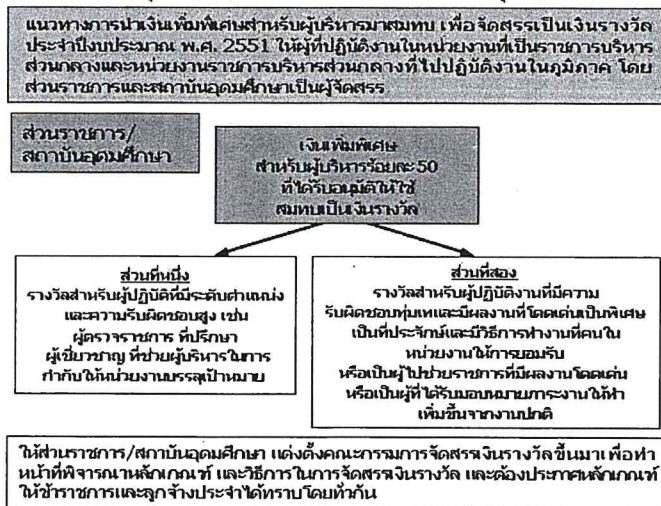
ส่วนที่ 1 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจ่ายให้กับผู้บริหาร ที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเป็นรายบุคคล

ส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติม

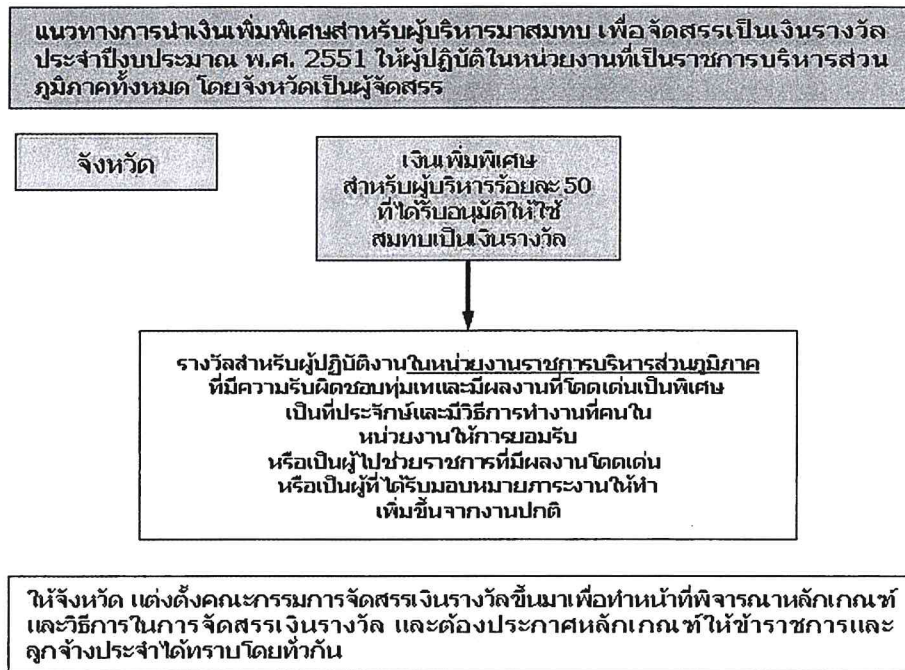
แนวทางการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดมี ดังนี้

1. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนดให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด
2. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจให้นำไปจัดสรรตามสัดส่วนของผลการดำเนินงานของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชาเพื่อสมทบจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชา โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของกรมที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นผู้จัดสรร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด
3. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานประจำจังหวัดที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นโดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัดเป็นผู้จัดสรร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด
4. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ของสถาบันการศึกษาให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการในการนำเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 มาจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา มีความแตกต่างกันตามหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา และ 2) จังหวัด ดังนี้







ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

([http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=5&content\\_id=1354](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=1354))

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สวนดุสิตโพล ได้สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับ เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำไม่ทราบว่ามี การปรับเปลี่ยน เกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ส่วนหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่มีการรับรู้ น้อยที่สุด คือ

(1) เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะได้รับเงินสมทบ ร้อยละ 50 จากเงิน เพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(2) เงินสมทบ ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็น เงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่งและ ความรับผิดชอบสูงและรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นพิเศษ

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีค ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์การ จัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่ ก.พ.ร. กำหนด หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้ และส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.77 เห็นว่าควรให้มีการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่



ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการช่วยข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อย โดยความต้องการในรูปแบบของการจัดสรรเงินรางวัล ส่วนใหญ่ต้องการให้มีรูปแบบรางวัลที่เป็นตัวเงิน และรูปแบบรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน

สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พบว่า หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่รับรู้มากที่สุดคือ ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ต้องเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และมีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ คือ ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารของส่วนราชการภายในกรมที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ครองอยู่มากที่สุด ส่วนหลักเกณฑ์ที่มีความเข้าใจน้อยที่สุดคือ ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารแต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการในตำแหน่งทางการบริหารไม่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ส่วนระดับความพึงพอใจต่อ การจัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารต่อไปร้อยละ 75.17 เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น

จากการสำรวจของ Glenn Tobe & Associates ว่าพนักงานต้องการอะไรในงาน และหัวหน้าคิดว่าพนักงานต้องการอะไร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

สิ่งที่พนักงานต้องการ	สิ่งที่หัวหน้าคิดว่าพนักงานต้องการ
1. การชื่นชม	1. ค่าจ้างดี ๆ
2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม	2. งานที่มั่นคง
3. ความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด	3. โอกาสก้าวหน้า
4. งานที่มั่นคง	4. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
5. ค่าจ้างดี ๆ	5. งานที่น่าสนใจ
6. งานที่น่าสนใจ	6. ความภาคภูมิใจจากผู้บริหาร
7. โอกาสก้าวหน้า	7. ระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม
8. ความภาคภูมิใจจากผู้บริหาร	8. การชื่นชม
9. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	9. ความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด
10. ระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	10. ความรู้สึกมีส่วนร่วม

จะเห็นว่าสิ่งที่พนักงานต้องการมากที่สุดคือ "การแสดงความชื่นชม" ไม่ใช่เพียงค่าจ้างดี ๆ อย่างที่หัวหน้าเข้าใจ

การแสดงความชื่นชมพนักงานเมื่อเขาทำดี มีวิธีการหลายวิธี บางวิธีก็ต้องใช้เงิน บางวิธีก็ไม่ต้องใช้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น สิ่งที่ควรระลึกเมื่อให้รางวัลก็คือ "ให้รางวัลที่เหมาะสมกับผู้รับ"

เควิล จี และคนอื่น ๆ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การให้รางวัลเป็นเงินอาจกระตุ้นให้คนเลิกสูบบุหรี่ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการให้รางวัลเป็นเงินในจำนวนที่เหมาะสมจะเพิ่มจำนวนคนสูบบุหรี่มาเข้าโครงการเลิกบุหรี่ อยู่กับโครงการตลอดรายการหรือไม่ และอัตราการเลิกได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ศึกษาในแผนกผู้ป่วยนอกของศูนย์สงเคราะห์ทหารผ่านศึกรัฐฟิลาเดลเฟีย ประชากรคนสูบบุหรี่จำนวน 179 คน มีประวัติสูบบุหรี่อย่างน้อยวันละ 10 มวน ถูกสุ่มอย่างมีระบบเข้าอยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจและกลุ่มไม่มีแรงจูงใจ ทั้งสองกลุ่มได้รับการอบรมในโครงการเลิกบุหรี่ 5 ครั้ง ที่ศูนย์สงเคราะห์ทหารผ่านศึกรัฐฟิลาเดลเฟีย กลุ่มให้แรงจูงใจได้รับเงิน 20 เหรียญสหรัฐทุกครั้งที่มารับการอบรม และจะให้ 100 เหรียญสหรัฐหากเลิกบุหรี่ได้ภายใน 30 วันหลังจากจบการอบรม โดยจะต้องตรวจปัสสาวะหาสารโคตินินเพื่อยืนยันการเลิกสูบบุหรี่

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจมาเข้ารับการอบรมสมัครเข้ามาสมัครมากกว่ากลุ่มไม่มีแรงจูงใจ ร้อยละ 43.30 และร้อยละ 20.20 ตามลำดับ และอัตราการเลิกสูบบุหรี่ได้ก็สูงกว่าคือ ร้อยละ 25.80 เมื่อเทียบกับกลุ่ม ไม่มีแรงจูงใจ คือ ร้อยละ 12.2

ทั้งนี้ เมื่อติดตามต่อ พบว่าอัตราการเลิกสูบบุหรี่หลังการอบรมแล้ว 75 วัน คือ ร้อยละ 16.30 ในกลุ่มที่ได้รับเงินจูงใจ และร้อยละ 4.6 ในกลุ่มควบคุม อัตราการเลิกสูบบุหรี่ในระยะ 6 เดือน พบว่ากลุ่มที่ได้รับเงินสามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ร้อยละ 6.5 และ ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

โดยสรุปผลการวิจัย ทำให้เห็นว่า การให้เงินจำนวนที่เหมาะสมสามารถจูงใจให้คนสูบบุหรี่เข้าร่วมโครงการเลิกบุหรี่และเลิกสูบบุหรี่ได้ภายหลังสิ้นสุดโครงการ และเลิกต่อไปในระยะสั้น ๆ ได้ (ภายใน 75 วัน) ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่ได้รับเงินหรือกลุ่มทดลองอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือเพราะเป็นกลุ่มที่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ในระยะยาวมากกว่ากลุ่มควบคุมที่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้นานกว่า 180 วัน (6 เดือน) และเสนอแนะว่าน่าจะมีการวิจัยให้เงินเป็นแรงจูงใจให้เลิกบุหรี่ในระยะเวลายาวนานขึ้น

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. กรอบการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ
4. รายงานผลการทดสอบแบบสำรวจ
5. ผลการทดสอบเครื่องมือ
6. รายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์
  - 6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 6.2 การสุ่มตัวอย่าง
  - 6.3 การวิเคราะห์
  - 6.4 การนำเสนอผลการสำรวจ

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ (ทั้งในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค) 142 ส่วนราชการ 75 จังหวัด และ 72 สถาบันอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 1,502,678 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้นำสุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 (ระดับความเชื่อมั่น 98% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 2$ ) จำนวน 6,000 ตัวอย่าง (ใช้จากตารางสุ่มประชากรของ Krejcie and Eayrle W.Morgan)

1.3 การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำจากทุกส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดให้ส่วนราชการเป็นชั้น ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเป็นหน่วยการสุ่ม (Unit)



### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. N หมายถึง จำนวนรวมทั้งหมดของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มที่ต้องสำรวจ
2. Y หมายถึง ให้แทนจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะเก็บข้อมูล โดยกำหนดจำนวนเป้าหมายจากจำนวนสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มที่ได้รับเงินรางวัล

Y1 ข้าราชการ มีจำนวนเป้าหมาย 5,000 ตัวอย่าง

Y2 ลูกจ้างประจำ มีจำนวนเป้าหมาย 1,000 ตัวอย่าง

3. n หมายถึง จำแนกจำนวนทั้งหมดของประชากรตามส่วนราชการและประเภทของกลุ่มเป้าหมาย เช่น

ส่วนราชการ มีทั้งกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนกี่คน  
จังหวัด มีทั้งกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนกี่คน  
สถาบันอุดมศึกษา มีทั้งกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนกี่คน  
รวมทั้งกลุ่มข้าราชการ เป็นจำนวนกี่คน และลูกจ้างประจำ เป็นจำนวนกี่คน

$$\text{สูตรการคำนวณดังนี้} \quad \frac{n}{N} \times Y$$

จำนวนตัวอย่างข้าราชการของส่วนราชการ

$$\frac{1,041,610 \times 5,000}{1,305,764} = 3,989 \text{ ตัวอย่าง}$$

$$1,305,764$$

### ตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

การแบ่งส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนตัวอย่าง (Sample)	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนตัวอย่าง (Sample)
ส่วนราชการ (ส่วนกลางและกลางในภูมิภาค)	1,041,610	3,989	146,572	744
จังหวัด	215,929	827	36,514	185
สถาบันอุดมศึกษา	48,225	184	13,828	71
<b>รวม</b>	<b>1,305,764</b>	<b>5,000</b>	<b>196,914</b>	<b>1,000</b>
<b>รวมจำนวนกลุ่มประชากร 1,502,678 คน</b>				
<b>รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่ม 6,000 ตัวอย่าง</b>				

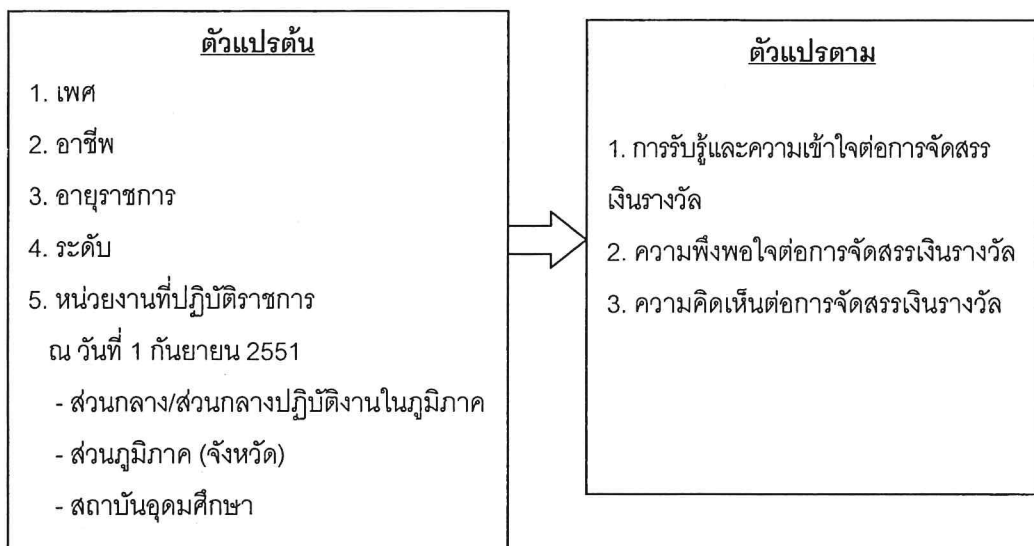
### การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

- (1) ส่วนราชการ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากทุกส่วนราชการ 142 ส่วนราชการโดยกระจายตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปี
- (2) จังหวัด 75 จังหวัด จะเก็บข้อมูลทุกจังหวัดโดยสุ่มส่วนราชการที่อยู่ในจังหวัดและสุ่มกระจายตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปี
- (3) สถาบันอุดมศึกษา 72 สถาบัน จำแนกเป็น มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันพลศึกษา โดยกระจายตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปี

### 2. กรอบการวิจัย

กรอบการวิจัยโครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาในครั้งนี้ตามกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีกรอบการวิจัย ดังนี้



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบสำรวจประกอบการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะดำเนินการตามขั้นตอนการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
- (2) ศึกษาตัวอย่างหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลในปีที่ผ่านมา

(3) สร้างแบบสำรวจฉบับร่าง โดยคณะทำงานของสวนดุสิตโพล  
(4) นำแบบสำรวจฉบับร่างให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณา  
(5) ทดสอบแบบสำรวจ (Pre-testing the questionnaire) เพื่อพิจารณาความ  
สอดคล้องตลอดจนพิจารณาผลสะท้อนกลับของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสำรวจว่ามีความชัดเจน  
เพียงใด

(6) ปรับปรุงแบบสำรวจตามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและ  
สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อขออนุมัติดำเนินการจากสำนักงาน ก.พ.ร.

(7) นำเครื่องมือที่สมบูรณ์และได้รับการอนุมัติแล้ว ไปใช้ในการสำรวจ  
เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้พัฒนาจากเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจจากปีที่ผ่านมา  
(ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2550) ทั้งจากการศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์ต่าง ๆ จากตัวอย่างหรือข้อคิดเห็น  
เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นที่ทาง ก.พ.ร. ได้รวบรวม  
ไว้ เพื่อดูความสอดคล้องตลอดจนพิจารณาผลสะท้อนกลับของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสำรวจว่ามี  
ความชัดเจนมากน้อยเพียงใด อีกทั้งพัฒนาปรับปรุงตามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ  
เพื่อที่จะออกมาเป็นเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์ และสามารถใช้ในการสำรวจได้อย่างสมบูรณ์

โดยแบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับ  
เงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อาชีพ อายุราชการ  
ระดับ หน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 (สังกัด) ฯลฯ โดยเป็นแบบเลือกตอบ  
(Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ  
จัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทั้งแบบประมาณค่า (Rating scale) แบบเลือกตอบ  
(Check List) และแบบปลายเปิด (Open End) ให้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551  
แบบประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรร  
เงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นแบบปลายเปิด (Open End) ให้แสดงความคิดเห็น

#### 4. รายงานผลการทดสอบแบบสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลนั้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วต้องนำไปตรวจสอบคุณภาพ  
ก่อนว่าดีเพียงใด และสามารถนำไปเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยได้แล้วหรือยัง ถ้าเครื่องมือมีคุณภาพไม่ดี  
ข้อมูลที่ได้อาจจะไม่แน่นอน ผลการวิจัยก็จะคลาดเคลื่อน ดังนั้น เมื่อสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยเสร็จ



แล้วต้องนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพ เมื่อได้เครื่องมือที่ดีแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัด การที่นำเครื่องมือไปทดสอบกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะทดสอบกี่ครั้งก็ตามผลที่ได้ยังคงเท่าเดิม เช่น นำเครื่องมือวัดไปทดสอบกับข้าราชการคนหนึ่งปรากฏว่าได้คะแนน 18 วันไปประมาณ 2-3 วัน หรือหนึ่งสัปดาห์ นำไปทดสอบกับคนเดิมก็คงได้ 18 คะแนนเหมือนเดิม แสดงว่าเครื่องมือวัดนั้นมีความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นก็คือ ความคงที่แน่นอน (Stability) ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบ

Corrected Item Total Correlation (ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อ) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของทุกข้อคำถามในชุดนั้น

Alpha If Item Deleted คือ ค่าระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่เหลือหลังจากมีการตัดข้อคำถามนั้นออกไป ค่านี้จะบอกให้ทราบว่าถ้าต้องการให้เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้นกว่าเดิมจะต้องตัดข้อคำถามใด

Alpha คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) เป็นหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) ได้ดัดแปลงมาจากสูตร KR-20 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าจะได้ใช้หาค่าความเชื่อมั่นกับเครื่องมือที่ไม่ได้ตรวจให้คะแนน 1 กับ 0 ได้ เพราะสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟานี้ เครื่องมือไม่จำเป็นต้องตรวจให้คะแนนเป็น 1 กับ 0 เสมอไป จะตรวจให้คะแนนลักษณะใดก็ได้ เช่น ถ้าทำถูกได้คะแนนเป็น 10, 8 หรือในลักษณะแบบสำรวจที่ให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 3, 2, 1 หรือ 5, 4, 3, 2, 1 ฯลฯ ก็ได้ สูตรที่ใช้ คือ

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

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจที่เป็นที่ยอมรับ หรือบอกได้ว่าแบบสำรวจมีความน่าเชื่อถือคือควรมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ แบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลจริงโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ ดังนี้

กลุ่มทดสอบเครื่องมือในครั้งนี้สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จำนวน 30 ตัวอย่าง

สำหรับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ (Try out) ได้แก่ แบบสำรวจ ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกส่วนราชการตัวอย่าง 6 ส่วนราชการ จังหวัด 2 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา 2 สถาบัน ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนราชการ ได้แก่ กรมสรรพสามิต กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมการปกครอง กรมที่ดิน สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลือกจังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดสมุทรปราการ และสถาบันอุดมศึกษาตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือ ทำการสุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำในแต่ละส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenient Sampling) คือผู้ที่สะดวกจะตอบคำถามหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสำรวจ

นำแบบสำรวจกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสำรวจ

#### ตารางสรุปจำนวนแบบสำรวจทดสอบเครื่องมือสำหรับเงินรางวัล

ประเภทของกลุ่มเป้าหมาย	จำนวนตัวอย่างที่ส่งแบบสำรวจออกไป(ชุด)	จำนวนตัวอย่างที่เก็บแบบสำรวจได้ (ชุด)
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	54 ชุด	30 ชุด
ส่วนราชการ 6 แห่ง	ส่วนราชการละ 5 ชุด = 30 ชุด	10 ชุด
สถาบันอุดมศึกษา 2 สถาบัน	สถาบันอุดมศึกษา 10 ชุด = 14 ชุด	13 ชุด
จังหวัด 2 จังหวัด	จังหวัดละ 5 ชุด = 10 ชุด	7 ชุด

#### 5. ผลการทดสอบเครื่องมือ

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือของคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) และแบบวัดการรับรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสำรวจวัดความรู้ (รู้-ไม่รู้) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8930
2. ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสำรวจวัดความเข้าใจ (ใช่-ไม่ใช่) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9200
3. ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสำรวจเป็นการวัดความคิดเห็น 10 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยเลย (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9195
4. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. โดยแบบสำรวจเป็นการวัดความพึงพอใจ 10 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด (10 คะแนน) จนถึงพอใจน้อยที่สุด (1 คะแนน) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8766

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 ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น Gorge and Mallery ได้กำหนดช่วงคะแนนของค่า Alpha ที่ได้เป็น 6 ระดับ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้ง 2 ชุด มีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป

## 6. รายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์

### 6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ครั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ แบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ ทำการจัดส่งหนังสือราชการไปยังส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำตอบแบบสำรวจโดยกำหนดจำนวนแบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 พร้อมซองส่งกลับส่งไปรษณีย์ จำนวน 112 ส่วนราชการ 65 จังหวัด 62 สถาบัน



2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเก็บข้อมูลโดยการส่งเจ้าหน้าที่ของ สวนดุสิตโพล และเครือข่ายในการเก็บข้อมูล เข้าทำการเก็บข้อมูล ณ ส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการส่งหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลแบบสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยการขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสุ่มเก็บ 30 ส่วนราชการ จังหวัดสุ่มเก็บ 10 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาสุ่มเก็บ 10 สถาบัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ส่วนราชการ ใช้วิธีการสุ่มจากแต่ละกระทรวง ประมาณ 1 – 2 ส่วนราชการ จะใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม 30 แห่ง ดังนี้

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. กรมการจัดหางาน       | 16. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด                                     |
| 2. กรมควบคุมโรค         | 17. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ   |
| 3. กรมคุมประพฤติ        | 18. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน  |
| 4. กรมป่าไม้            | 19. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย   |
| 5. กรมทรัพยากรน้ำ       | 20. สำนักงานสถิติแห่งชาติ  |
| 6. กรมการค้าภายใน       | 21. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช   |
| 7. กรมการปกครอง         | 22. กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี   |
| 8. กรมทางหลวงชนบท       | 23. สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม   |
| 9. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์   | 24. สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ |
| 10. กรมสรรพากร          | 25. สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  |
| 11. กรมบัญชีกลาง        | 26. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา   |
| 12. สำนักงานประมาณ      | 27. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม  |
| 13. สำนักงานประกันสังคม | 28. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา   |
| 14. กรมศิลปากร          | 29. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ  |
| 15. กรมอนามัย           | 30. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ                               |

2.2 กลุ่มจังหวัด จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม สุ่มกลุ่มจังหวัด 5 กลุ่ม ๆ ละ 2 จังหวัด ดังนี้

กลุ่มที่	จังหวัด
กลุ่ม 1	ลำพูน พะเยา
กลุ่ม 5	สระบุรี ชัยนาท
กลุ่ม 11	หนองคาย เลย
กลุ่ม 15	ชุมพร สุราษฎร์ธานี
กลุ่ม 16	ตรัง พัทลุง

### 2.3 สถาบันอุดมศึกษา จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนาม สุ่มเก็บ

ข้อมูล 10 สถาบัน ดังนี้

ประเภท	จำนวนแห่ง	ชื่อมหาวิทยาลัยที่จะลงภาคสนาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	5	1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัย	3	1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี/ สถาบันเทคโนโลยี	2	1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### 6.2 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยกำหนดนิยามของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรที่กำหนด ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด)) และสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดังนี้

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ กระทรวง/ส่วนราชการและส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทั้งที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงาน ณ กระทรวง/ส่วนราชการและส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทั้งที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำในแต่ละส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างสะดวก (Convenience Random Sampling)

นำแบบสำรวจกลับมาคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ และนำไปวิเคราะห์

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้

1. N หมายถึง จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรในแต่ละกลุ่มที่ต้องสำรวจ

2. Y หมายถึง ให้แทนจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะเก็บข้อมูล โดยกำหนดจำนวนเป้าหมายจากจำนวนสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มที่ได้รับเงินรางวัล

Y1 ข้าราชการ มีจำนวนเป้าหมาย 5,000 ตัวอย่าง

Y2 ลูกจ้างประจำ มีจำนวนเป้าหมาย 1,000 ตัวอย่าง

3. n หมายถึง จำแนกจำนวนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างตามส่วนราชการและประเภทของกลุ่มเป้าหมาย

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

จำนวนตัวอย่างข้าราชการของจังหวัด

$$215,929 \times 5,000 = 827 \text{ ตัวอย่าง}$$

$$1,305,764$$

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัลประจำปี

การแบ่งส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนตัวอย่าง (Sample)	จำนวนประชากร (Population)	จำนวนตัวอย่าง (Sample)
ส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค)	1,041,610	3,989	146,572	744
จังหวัด	215,929	827	36,514	185
สถาบันอุดมศึกษา	48,225	184	13,828	71
<b>รวม</b>	<b>1,305,764</b>	<b>5,000</b>	<b>196,914</b>	<b>1,000</b>
<b>รวมจำนวนกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 1,502,678 คน</b>				
<b>รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่ม จำนวน 6,000 ตัวอย่าง</b>				



จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างและตารางสุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดวิธีการ  
การแจกแบบสำรวจตามส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมายที่เป็น  
กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนการกระจายแบบสำรวจของเงินรางวัลประจำปี

ส่วนราชการ/จังหวัด/ สถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่สุ่ม	จำนวนแบบสำรวจ ต่อ 1 หน่วยงาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่สุ่ม	จำนวนแบบ สำรวจ ต่อ 1 หน่วยงาน
ส่วนราชการ (142 ส่วนราชการ)	3,989	30 ชุด (30 x 142 = 4,260)	744	6 ชุด (6 x 142 = 852)
จังหวัด (75 จังหวัด)	827	60 ชุด (60 x 75 = 4,500)	185	15 ชุด (15 x 75 = 1,125)
สถาบันอุดมศึกษา (72 แห่ง)	184	5 ชุด (5 x 72 = 360)	71	2 ชุด (2 x 72 = 144)
รวม	5,000	9,120	1,000	2,121

### 6.3 การวิเคราะห์ผล

หลังจากได้แบบสำรวจกลับมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความ  
สมบูรณ์ของแบบสำรวจทุกชุด จากนั้นนำแบบสำรวจมาทำการเข้ารหัสและประมวลผลข้อมูลด้วย  
คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป QPS (Questionnaire Processing System) แล้วจึงนำผลที่  
ได้มาจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่ออธิบายความหมายและแสดงผลข้อมูลที่ได้ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การสำรวจความพึงพอใจครั้งนี้ แจกแจงความถี่ (Frequency  
Distribution) การคิดอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของ  
การรับรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

คณะผู้วิจัยได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการสำรวจ  
ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีต่อการรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551  
มี 10 คะแนน โดยแบ่งค่าระดับคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	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 ระดับ เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายมากเกินไป

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้แปลผลระดับความพึงพอใจใช้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด 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 ไปบวกเพิ่มในค่า คะแนนต่ำสุดของชั้นแรก คือ  $1+1.8 = 2.80$  เป็นค่าคะแนนชั้นที่ 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน การรับรู้/ความเข้าใจ ใช้ค่าคะแนน 2 ระดับ คือ

ค่าคะแนน	2	หมายถึง	รับรู้ / เข้าใจ
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ไม่รับรู้ / ไม่เข้าใจ

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้/ความเข้าใจ โดยกำหนดช่วงการวัดระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51-2.00	หมายถึง	รับรู้ / เข้าใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ไม่รับรู้ / ไม่เข้าใจ

ตารางแสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม  
ความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำ  
ที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551  
จำนวน 30 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	14	46.67
หญิง	16	53.33
รวม	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อาชีพ</b>		
ข้าราชการ	15	50.00
ลูกจ้างประจำ	15	50.00
รวม	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>3. อายุราชการ</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	4	13.33
5-10 ปี	11	36.67
11-15 ปี	3	10.00
15-20 ปี	7	23.33
มากกว่า 20 ปี	5	16.67
รวม	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ตำแหน่ง</b>		
เจ้าพนักงานที่ดิน	4	13.33
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	13.33
เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	6.67
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3	10.00
นักวิชาการ	2	6.67
อาจารย์	7	23.33
ลูกจ้างประจำ	8	26.67
รวม	<b>30</b>	<b>100.00</b>



ตารางที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. หน่วยงาน</b>		
ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค	10	33.33
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	7	23.33
สถาบันอุดมศึกษา	13	43.34
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>6. เงินรางวัลที่ได้รับ</b>		
น้อยกว่า 5,500 บาท	15	50.00
5,501-6,500 บาท	3	10.00
6,501-7,500 บาท	1	3.33
7,501-8,500 บาท	4	13.33
8,501-9,500 บาท	2	6.67
9,501-10,500 บาท	2	6.67
มากกว่า 10,500 บาทขึ้นไป	3	10.00
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบการรับรู้หลักเกณฑ์การตัดสินเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

การรับรู้หลักเกณฑ์การตัดสินเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1.ตัดสินตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	0.8319	0.8548
2. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการตัดสินเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมทั้งระดับ 3.0000 คะแนน ขึ้นไป	0.8494	0.8516
3. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับ ไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย	0.7773	0.8640
4. เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะได้รับเงินสมทบ ร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร	0.5718	0.8972
5. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมิน และฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ประเมิน	0.6106	0.8894
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ความ รับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ	0.6536	0.8833
Alpha		<b>0.8930</b>

ตารางที่ 3 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับเงินรางวัล	0.7493	0.9137
2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	0.8232	0.8960
3. ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน	0.8079	0.8991
4. ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล	0.7336	0.9165
5. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน	0.8881	0.8818
Alpha		0.9200

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	0.3690	0.9196
2. หลักเกณฑ์กลางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	0.8082	0.9095
3. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	0.4946	0.9174
4. เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	0.7036	0.9126
5. การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี	0.4829	0.9185
6. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	0.5151	0.9169
7. ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค	0.7776	0.9118
8. การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนภูมิภาคใช้คะแนนของจังหวัด	0.7681	0.9108
9. จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	0.4354	0.9203

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (ต่อ)

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
10. การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50 ของส่วนราชการต้นสังกัด และร้อยละ 50 ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่หน่วยงานนั้นไปตั้งอยู่	0.8580	0.9084
11. การได้รับเงินรางวัลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น	0.6341	0.9142
12. ระบบการประเมินผลและการจัดสรรเงินรางวัลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานของท่าน	0.8418	0.9086
13. การได้รับเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ ทำให้ทำงานโดยมีเป้าหมายชัดเจน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น	0.7668	0.9109
14. การได้รับเงินรางวัลมีส่วนผลักดันเพิ่มขึ้นทำให้แผนงาน /โครงการที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเห็นผลชัดเจนขึ้น	0.9172	0.9065
15. ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อประชาชนและสังคมมากขึ้น	0.9282	0.9058
16. การรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลยังไม่ทั่วถึงทุกคน	0.2546	0.9215
17. การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลมีความล่าช้า	0.4539	0.9187
18. การพิจารณาอย่างขาดความชัดเจน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละหน่วยงาน	0.3624	0.9197
19. ส่วนราชการจัดสรรเงินรางวัลไม่เป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ	0.3205	0.9332
Alpha	0.9195	

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	Corrected Item Total Correlation	Alpha if item deleted
1. จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลครั้งนี้	0.6180	0.8729
2. หลักเกณฑ์กลางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	0.7548	0.8447
3. วิธีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.	0.9090	0.7962
4. หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน	0.8315	0.8189
5. การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	0.5372	0.9074
Alpha		0.8766



## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีจำนวน 6,162 ตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.42 เพศชาย ร้อยละ 38.58 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ร้อยละ 83.30 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 16.70 ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 47.08 สังกัดส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 50.15 สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร้อยละ 40.33 และสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 9.52 สามารถจำแนกสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

### ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 1 แสดงสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6,162 คน

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	2,377	38.58
	หญิง	3,785	61.42
รวม		6,162	100.00
อาชีพ	ข้าราชการ	5,133	83.30
	ลูกจ้างประจำ	1,029	16.70
รวม		6,162	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	379	6.15
	5-10 ปี	768	12.46
	11-15 ปี	944	15.32
	16-20 ปี	1,053	17.09
	มากกว่า 20 ปี	2,901	47.08
	ไม่ระบุ	117	1.90
รวม		6,162	100.00
สังกัด	1. ส่วนราชการ (ราชการบริหารส่วนกลางและ ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค)	3,090	50.15
	2. จังหวัด (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค)	2,485	40.33
	3. สถาบันอุดมศึกษา	587	9.52
รวม		6,162	100.00

ตารางที่ 2 การได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จากหน่วยงาน  
ที่ปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การได้รับจัดสรรเงินรางวัล	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ได้รับ	5,824 (94.52)	2,247 (94.54)	3,577 (94.50)	304 (80.21)	725 (94.40)	897 (95.02)	1,021 (96.96)	2,767 (95.38)	110 (94.02)
2	ไม่ได้รับ	179 (2.90)	65 (2.73)	114 (3.01)	67 (17.68)	24 (3.13)	23 (2.44)	8 (0.76)	51 (1.76)	6 (5.13)
*	ไม่ระบุ	159 (2.58)	65 (2.73)	94 (2.49)	8 (2.11)	19 (2.47)	24 (2.54)	24 (2.28)	83 (2.86)	1 (0.85)
รวม		6,162 (100.00)	2,377 (100.00)	3,785 (100.00)	379 (100.00)	768 (100.00)	944 (100.00)	1,053 (100.00)	2,901 (100.00)	117 (100.00)

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การได้รับจัดสรรเงินรางวัล	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา
1	ได้รับ	4,871 (94.90)	953 (92.61)	2,872 (92.94)	2,402 (96.66)	550 (93.70)
2	ไม่ได้รับ	144 (2.80)	35 (3.40)	121 (3.92)	36 (1.45)	22 (3.75)
*	ไม่ระบุ	118 (2.30)	41 (3.99)	97 (3.14)	47 (1.89)	15 (2.55)
รวม		5,133 (100.00)	1,029 (100.00)	3,090 (100.00)	2,485 (100.00)	587 (100.00)

ตารางที่ 2.1 จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551  
จากหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

หน่วย : จำนวน (%)

จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม	จำนวนเงินที่ได้รับ	จำนวน	ภาพรวม
น้อยกว่า 5,000 บาท	2,874	49.35	35,001 - 40,000 บาท	17	0.29
5,001 - 10,000 บาท	1,328	22.80	40,001 - 45,000 บาท	23	0.40
10,001 - 15,000 บาท	296	5.08	45,001 - 50,000 บาท	20	0.34
15,001 - 20,000 บาท	193	3.31	50,001 บาทขึ้นไป	68	1.17
20,001 - 25,000 บาท	101	1.73	ไม่ระบุจำนวนเงิน	861	14.79
25,001 - 30,000 บาท	26	0.45	<b>รวม</b>	<b>5,824</b>	<b>100.00</b>
30,001 - 35,000 บาท	17	0.29	<b>เฉลี่ยจำนวนเงินที่ได้รับ 8,553.03 บาท</b>		

ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ร้อยละ 94.52 จำนวนเงินที่ได้รับเฉลี่ย 8,553.03 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับเงินน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 2,874 คน รองลงมาคือได้รับเงินในช่วง 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 1,328 คน สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพราะอายุราชการยังไม่ถึงและหน่วยงานที่สังกัดไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทางหน่วยงานส่งผลงานหลักฐานล่าช้า ฯลฯ



**ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี**  
**ตารางที่ 3 การรับทราบ ว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงิน**  
**รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551**

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบ	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	5,174 (83.97)	1,969 (82.84)	3,205 (84.68)	273 (72.03)	630 (82.03)	736 (77.97)	897 (85.19)	2,538 (87.49)	100 (85.47)
2	ไม่ทราบ	979 (15.89)	404 (17.00)	575 (15.19)	106 (27.97)	137 (17.84)	207 (21.93)	155 (14.72)	357 (12.31)	17 (14.53)
*	ไม่ระบุ	9 (0.14)	4 (0.16)	5 (0.13)	- -	1 (0.13)	1 (0.10)	1 (0.09)	6 (0.20)	- -
<b>รวม</b>		<b>6,162</b> <b>(100.00)</b>	<b>2,377</b> <b>(100.00)</b>	<b>3785</b> <b>(100.00)</b>	<b>379</b> <b>(100.00)</b>	<b>768</b> <b>(100.00)</b>	<b>944</b> <b>(100.00)</b>	<b>1,053</b> <b>(100.00)</b>	<b>2,901</b> <b>(100.00)</b>	<b>117</b> <b>(100.00)</b>

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบ	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบัน อุดมศึกษา
1	ทราบ	4,322 (84.20)	852 (82.80)	2,476 (80.13)	2,221 (89.38)	477 (81.26)
2	ไม่ทราบ	803 (15.64)	176 (17.10)	605 (19.58)	264 (10.62)	110 (18.74)
*	ไม่ระบุ	8 (0.16)	1 (0.10)	9 (0.29)	- -	- -
<b>รวม</b>		<b>5,133</b> <b>(100.00)</b>	<b>1,029</b> <b>(100.00)</b>	<b>3,090</b> <b>(100.00)</b>	<b>2,485</b> <b>(100.00)</b>	<b>587</b> <b>(100.00)</b>

ตารางที่ 3.1 แหล่งที่ทำให้รับรู้เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล

อันดับ	แหล่งที่มาของการรับทราบ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	หนังสือเวียน	3,442	66.52
2	ประชุมชี้แจง/สัมมนา	2,008	38.81
3	เพื่อนร่วมงาน	1,344	25.98
4	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.	892	17.24
5	ป้ายประกาศ /บอร์ดประชาสัมพันธ์	281	5.43
6	หัวหน้างาน	61	1.18
7	อินเทอร์เน็ต	43	0.83
8	เป็นคณะทำงาน	25	0.48
*	ไม่ระบุ	41	0.79

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบว่า สำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 5,174 คน ร้อยละ 83.97 โดยทราบจากหนังสือเวียนมากที่สุด ร้อยละ 66.52 รองลงมาคือ ประชุมชี้แจง/สัมมนา ร้อยละ 38.81 และเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 25.98

ตารางที่ 4 การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบวัตถุประสงค์	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	5,721 (92.84)	2,184 (91.88)	3,537 (93.45)	312 (82.32)	727 (94.66)	862 (91.31)	992 (94.21)	2,731 (94.14)	97 (82.91)
2	ไม่ทราบ	433 (7.03)	189 (7.95)	244 (6.45)	67 (17.68)	41 (5.34)	81 (8.58)	61 (5.79)	163 (5.62)	20 (17.09)
3	ไม่ระบุ	8 (0.13)	4 (0.17)	4 (0.10)	- -	- -	1 (0.11)	- -	7 (0.24)	- -
รวม		6,162 (100.00)	2,377 (100.00)	3,785 (100.00)	379 (100.00)	768 (100.00)	944 (100.00)	1,053 (100.00)	2,901 (100.00)	117 (100.00)

ตารางที่ 4 การรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. (ต่อ)

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบวัตถุประสงค์	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบัน อุดมศึกษา
1	ทราบ	4,803 (93.57)	918 (89.21)	2,821 (91.29)	2,365 (95.17)	535 (91.14)
2	ไม่ทราบ	326 (6.35)	107 (10.40)	263 (8.52)	120 (4.83)	50 (8.52)
3	ไม่ระบุ	4 (0.08)	4 (0.39)	6 (0.19)	- -	2 (0.34)
รวม		5,133 (100.00)	1,029 (100.00)	3,090 (100.00)	2,485 (100.00)	587 (100.00)

ตารางที่ 4.1 วัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

อันดับ	วัตถุประสงค์ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	5,116	89.42
2	เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3,608	63.07
3	เป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3,388	59.22
4	เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีความโดดเด่นของผลงาน	2,638	46.11
5	อื่น ๆ เช่น เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	34	0.59

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. จำนวน 5,721 คน ร้อยละ 92.84 โดยรับทราบวัตถุประสงค์ว่าเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากที่สุด ร้อยละ 89.42 รองลงมาคือ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 63.07 และเพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร้อยละ 59.22



ตารางที่ 5 การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

หน่วย : จำนวน (%)

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	รู้	ไม่รู้	รวม
1. จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	5,218 (84.68)	944 (15.32)	6,162 (100.00)
2. ส่วนราชการ /จังหวัด /สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมทั้งระดับ 3.0000 คะแนน ขึ้นไป	3,257 (52.86)	2,905 (47.14)	6,162 (100.00)
3. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย	3,746 (60.79)	2,416 (39.21)	6,162 (100.00)
4. เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร	3,734 (60.60)	2,428 (39.40)	6,162 (100.00)
5. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินและฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ประเมิน	4,133 (67.07)	2,029 (32.93)	6,162 (100.00)
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ	3,612 (58.62)	2,550 (41.38)	6,162 (100.00)
ภาพรวมทั้งหมด	64.10	35.90	100.00

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในภาพรวม ร้อยละ 64.10 โดยประเด็นที่รับรู้มากที่สุด คือ จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 84.68 รองลงมาคือ จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินและฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 กันยายนของปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ประเมิน ร้อยละ 67.07 แต่ประเด็นที่รับรู้่น้อยที่สุด คือ ส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมึผลการประเมินรวมทั้งระดับ 3.0000 คะแนนขึ้นไป เพียงร้อยละ 52.86

ตารางที่ 6 ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

หน่วย : จำนวน (%)

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ระบุ	รวม
1. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับเงินรางวัล	3,775 (61.26)	2,242 (36.38)	145 (2.36)	6,162 (100.00)
2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	5,299 (85.99)	701 (11.38)	162 (2.63)	6,162 (100.00)
3. ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน	3,504 (56.86)	2,349 (38.12)	309 (5.02)	6,162 (100.00)
4. ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล	5,425 (88.04)	537 (8.71)	200 (3.25)	6,162 (100.00)
5. ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน	5,405 (87.72)	567 (9.20)	190 (3.08)	6,162 (100.00)
ภาพรวมทั้งหมด	67.25	29.48	3.27	100.00

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวมเฉลี่ย ร้อยละ 67.25 โดยประเด็นที่มีความเข้าใจมากที่สุดคือให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล มากที่สุด ร้อยละ 88.04 รองลงมาคือ ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน ร้อยละ 87.72

มี 2 ประเด็นที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำยังเข้าใจไม่ถูกต้อง คือ ประเด็นข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับเงินรางวัล (ร้อยละที่ตอบถูก 36.38) และข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน (ร้อยละที่ตอบถูก 38.12)

ตารางที่ 7 การทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ/จังหวัด/  
สถาบันอุดมศึกษา ที่ปฏิบัติราชการอยู่

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์ภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	4,976	1,882	3,094	259	597	744	849	2,431	96
		(80.75)	(79.18)	(81.74)	(68.34)	(77.73)	(78.81)	(80.63)	(83.80)	(82.05)
2	ไม่ทราบ	1,132	476	656	117	166	194	192	442	21
		(18.37)	(20.02)	(17.33)	(30.87)	(21.61)	(20.55)	(18.23)	(15.24)	(17.95)
3	ไม่ระบุ	54	19	35	3	5	6	12	28	-
		(0.88)	(0.80)	(0.93)	(0.79)	(0.66)	(0.64)	(1.14)	(0.96)	-
รวม		6,162	2,377	3,785	379	768	944	1,053	2,901	117
		(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบหลักเกณฑ์ภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา
1	ทราบ	4,157	819	2,360	2,158	458
		(80.99)	(79.59)	(76.38)	(86.84)	(78.02)
2	ไม่ทราบ	935	197	698	311	123
		(18.22)	(19.14)	(22.59)	(12.52)	(20.95)
3	ไม่ระบุ	41	13	32	16	6
		(0.79)	(1.27)	(1.03)	(0.64)	(1.03)
รวม		5,133	1,029	3,090	2,485	587
		(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)



ตารางที่ 7.1 แหล่งที่ทำให้รับทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ  
ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ที่ปฏิบัติราชการอยู่

อันดับ	สื่อที่ทำให้รับทราบ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	หนังสือเวียน	3,064	61.58
2	ประชุมชี้แจง/สัมมนา	2,247	45.16
3	เพื่อนร่วมงาน	1,396	28.05
4	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร.	672	13.50
5	ป้ายประกาศ/บอร์ดประชาสัมพันธ์	383	7.70
6	จากหัวหน้างาน	66	1.32
7	เป็นคณะทำงาน	23	0.46
8	อินเทอร์เน็ต	18	0.36
*	ไม่ระบุ	23	0.46

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ  
ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติราชการ จำนวน 4,976 คน ร้อยละ 80.75 โดยรับทราบ  
จากหนังสือเวียนมากที่สุด ร้อยละ 61.58 รองลงมาคือ ประชุมชี้แจง/สัมมนา ร้อยละ 45.16 และเพื่อน  
ร่วมงาน ร้อยละ 28.05 ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ไม่ทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล  
ประจำปี จำนวน 1,132 คน ร้อยละ 18.37 เพราะไม่เคยได้รับการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์  
ไม่ได้เป็นคณะทำงานและไม่ได้ติดตามข้อมูลข่าวสาร

ตารางที่ 8 การรับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบ	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ทราบ	5,318 (86.30)	1,998 (84.06)	3,320 (87.71)	267 (70.45)	656 (85.42)	778 (82.42)	929 (88.22)	2,583 (89.04)	105 (89.74)
2	ไม่ทราบ	756 (12.27)	332 (13.97)	424 (11.20)	106 (27.97)	102 (13.28)	148 (15.68)	112 (10.64)	277 (9.55)	11 (9.40)
3	ไม่ระบุ	88 (1.43)	47 (1.97)	41 (1.09)	6 (1.58)	10 (1.30)	18 (1.90)	12 (1.14)	41 (1.41)	1 (0.86)
รวม		6,162 (100.00)	2,377 (100.00)	3,785 (100.00)	379 (100.00)	768 (100.00)	944 (100.00)	1,053 (100.00)	2,901 (100.00)	117 (100.00)

ตารางที่ 8 การรับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (ต่อ)

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	การรับทราบ	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา
1	ทราบ	4,472 (87.12)	846 (82.22)	2,535 (82.04)	2,269 (91.31)	514 (87.56)
2	ไม่ทราบ	596 (11.61)	160 (15.55)	514 (16.63)	176 (7.08)	66 (11.24)
3	ไม่ระบุ	65 (1.27)	23 (2.23)	41 (1.33)	40 (1.61)	7 (1.20)
รวม		5,133 (100.00)	1,029 (100.00)	3,090 (100.00)	2,485 (100.00)	587 (100.00)

ตารางที่ 8.1 สิ่งที่ได้รับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	เป็นผลมาจากเรื่อง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	3,662	68.86
2	เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/เป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด	3,037	57.11
3	เป็นผู้รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด	1,521	28.60
4	เป็นคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์	1,291	24.28
5	ได้เลื่อนขั้น 1.5 - 2 ขั้น	1,145	21.53
6	เป็นคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล	440	8.27
7	ผลคะแนนของการปฏิบัติราชการ	10	0.19
*	ไม่แสดงความเห็น	126	2.37

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี จำนวน 5,318 คน ร้อยละ 86.30 โดยเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน ร้อยละ 68.86 รองลงมาคือ เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/เป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ร้อยละ 57.11 และเป็นผู้รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด ร้อยละ 28.60 ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ไม่ทราบ จำนวน 756 คน ร้อยละ 12.27 เพราะไม่มีการแจ้งให้ทราบและไม่ได้สนใจติดตาม

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

ข้อ	ความคิดเห็น	ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)=6,162	มากที่สุด (10 คะแนน).....น้อยที่สุด (1 คะแนน)											SD
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่ แสดง ความ เห็น	
1	การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี	7.77	2,689	586	818	406	332	398	101	121	107	490	114	2.842
2	หลักเกณฑ์กลางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	6.62	853	675	1,094	844	632	819	220	271	161	410	183	2.574
3	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	6.28	564	710	1,036	851	693	889	301	324	186	478	130	2.571
4	เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	6.10	646	674	929	742	705	813	300	392	244	606	111	2.739
5	การนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี	7.97	2,170	991	1,033	537	407	427	101	102	64	223	107	2.337
6	การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน	7.50	1,398	1,012	1,248	759	501	552	134	117	96	247	98	2.349
7	ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค	7.13	1,003	878	1,239	864	617	742	153	160	81	265	160	2.336
8	การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนภูมิภาคใช้คะแนนของจังหวัด	6.80	726	786	1,116	834	706	828	211	202	96	294	363	2.374
9	จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	6.72	772	731	1,076	874	650	753	201	239	123	360	383	2.490
10	การคำนวณเงินรางวัลประจำปีของราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50 ของส่วนราชการต้นสังกัดและร้อยละ 50 ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่หน่วยงานนั้นไปตั้งอยู่	6.65	573	666	1,104	898	806	901	219	162	122	272	439	2.291



ตารางที่ 9 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)=6,162	มากที่สุด (10 คะแนน)..... น้อยที่สุด (1 คะแนน)										ไม่แสดง ความเห็น	SD
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
11	การได้รับเงินรางวัลทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานสูงขึ้น	6.24	682	733	906	839	703	745	295	345	240	560	114	2.713
12	ระบบการประเมินผลและการจัดสรรเงิน รางวัลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของหน่วยงานของท่าน	6.49	752	823	969	801	727	738	234	313	214	454	137	2.639
13	การได้รับเงินรางวัลเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับข้าราชการ ทำให้ทำงาน โดยมีเป้าหมายชัดเจน มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น	6.75	1,094	833	939	777	643	652	186	298	193	460	87	2.716
14	การได้รับเงินรางวัลมีส่วนผลักดัน เพิ่มขึ้นทำให้แผนงาน /โครงการที่ กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจนขึ้น	6.61	690	816	1,107	967	656	732	283	270	170	381	90	2.504
15	ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงผลงานเป็นที่ ประจักษ์ต่อประชาชนและสังคมมากขึ้น	6.51	614	791	1,107	891	758	793	260	264	199	383	102	2.492
16	การรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับการ จัดสรรเงินรางวัลยังไม่ทั่วถึงทุกคน	7.33	1,408	933	1,046	711	564	647	195	242	86	215	115	2.422
17	การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาจัดสรรเงินรางวัลมีความสับสน	7.30	1,218	940	1,149	783	637	658	236	178	95	165	103	2.293
18	การพิจารณาอย่างขาดความชัดเจน ไม่ เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละหน่วยงาน	7.71	1,775	1,057	983	603	491	603	128	157	78	170	117	2.328
19	ส่วนราชการจัดสรรเงินรางวัลไม่เป็นไป ตามผลงานที่ปฏิบัติ	6.94	1,147	761	973	697	691	892	211	253	145	237	155	2.471
ภาพรวมทั้งหมด		6.92	20,774	15,396	19,872	14,678	11,919	13,582	3,969	4,410	2,700	6,670	3,108	2,562
คิดเป็นร้อยละ		69.20												

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี  
ในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 69.20 โดยเห็นด้วยมากที่สุดในประเด็นต่อการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร  
ร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี รองลงมาคือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี และ  
การพิจารณาอย่างขาดความชัดเจน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่  
เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ  
โดยรวมของหน่วยงาน

### ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

#### ตารางที่ 10 ความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในประเด็นต่อไปนี้

หน่วย : จำนวน (%)

ข้อ	ความพึงพอใจ	ภาพรวม ค่าเฉลี่ย (N)= 6,162	มากที่สุด (10 คะแนน)... ..น้อยที่สุด (1 คะแนน)										ไม่ แสดง ความ เห็น	SD
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
1	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร เงินรางวัลครั้งนี้	5.99	379	509	1,021	936	854	991	258	327	188	571	128	2.507
2	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงิน รางวัลประจำปี ก.พ.ร. กำหนด	6.17	319	576	1,137	972	895	946	279	258	222	411	147	2.372
3	วิธีการสื่อสาร/สร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรร เงินรางวัลของสำนักงาน ก.พ.ร.	5.72	196	418	863	1,034	959	1,056	356	381	278	492	129	2.359
4	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงิน รางวัลประจำปีภายใน หน่วยงานของท่าน	6.12	351	657	1,052	965	786	895	327	268	257	469	135	2.480
5	การจัดให้มีเงินรางวัล ประจำปี	7.17	1,707	818	840	613	547	541	134	178	140	525	119	2.832
ภาพรวมทั้งหมด		6.23	2,952	2,978	4,913	4,520	4,041	4,429	1,354	1,412	1,085	2,468	658	2.564
คิดเป็นร้อยละ		62.30												

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวม เฉลี่ยร้อยละ 62.30 พบว่า ประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ก.พ.ร. กำหนด และหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและสิ่งที่ต้องการให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี  
ตารางที่ 11 ความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในปีต่อไป

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	ความคิดเห็น	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	ควรมีต่อไป	4,236 (68.74)	1,624 (68.32)	2,612 (69.01)	331 (87.34)	619 (80.60)	663 (70.23)	690 (65.53)	1,842 (63.50)	91 (77.78)
2	ควรมีต่อไป (รูปแบบอื่น)	1,111 (18.04)	441 (18.55)	670 (17.70)	13 (3.43)	75 (9.77)	127 (13.45)	193 (18.33)	685 (23.61)	18 (15.38)
3	ไม่ควรมีต่อไป	686 (11.13)	254 (10.69)	432 (11.41)	30 (7.92)	62 (8.07)	124 (13.14)	148 (14.06)	315 (10.86)	7 (5.98)
4	ไม่ระบุ	129 (2.09)	58 (2.44)	71 (1.88)	5 (1.31)	12 (1.56)	30 (3.18)	22 (2.08)	59 (2.03)	1 (0.86)
<b>รวม</b>		<b>6,162 (100.00)</b>	<b>2,377 (100.00)</b>	<b>3,785 (100.00)</b>	<b>379 (100.00)</b>	<b>768 (100.00)</b>	<b>944 (100.00)</b>	<b>1,053 (100.00)</b>	<b>2,901 (100.00)</b>	<b>117 (100.00)</b>

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	ความคิดเห็น	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา
1	ควรมีต่อไป	3,489 (67.97)	747 (72.59)	2,221 (71.88)	1,582 (63.66)	433 (73.76)
2	ควรมีต่อไป (รูปแบบอื่น)	981 (19.11)	130 (12.63)	513 (16.60)	505 (20.33)	93 (15.84)
3	ไม่ควรมีต่อไป	575 (11.20)	111 (10.79)	297 (9.61)	341 (13.72)	48 (8.18)
4	ไม่ระบุ	88 (1.72)	41 (3.99)	59 (1.91)	57 (2.29)	13 (2.22)
<b>รวม</b>		<b>5,133 (100.00)</b>	<b>1,029 (100.00)</b>	<b>3,090 (100.00)</b>	<b>2,485 (100.00)</b>	<b>587 (100.00)</b>



ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นว่าการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป จำนวน 4,236 คน ร้อยละ 68.74 เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการช่วยข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อย รองลงมาเห็นว่าการมีต่อไปแต่เป็นรางวัลรูปแบบอื่น จำนวน 1,111 คน ร้อยละ 18.04 แต่มีผู้ที่ไม่ควรจะมีต่อไป จำนวน 686 คน ร้อยละ 11.13 เพราะเงินที่ได้รับมีจำนวนไม่มาก ทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงาน และควรนำเงินส่วนนี้ไปเพิ่มฐานเงินเดือนให้กับข้าราชการ

ตารางที่ 12 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	สิ่งจูงใจ	รวม	เพศ		อายุราชการ					
			ชาย	หญิง	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ไม่ระบุ
1	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	2,627 (42.63)	1,023 (43.04)	1,604 (42.38)	134 (35.36)	280 (36.46)	383 (40.57)	475 (45.11)	1,298 (44.74)	57 (48.72)
2	ทั้ง 2 อย่าง	2,497 (40.52)	980 (41.23)	1,517 (40.08)	181 (47.76)	353 (45.96)	372 (39.41)	417 (39.60)	1,141 (39.33)	33 (28.21)
3	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	858 (13.92)	304 (12.79)	554 (14.64)	56 (14.78)	125 (16.28)	162 (17.16)	121 (11.49)	369 (12.72)	25 (21.37)
*	ไม่ระบุ	180 (2.93)	70 (2.94)	110 (2.90)	8 (2.10)	10 (1.30)	27 (2.86)	40 (3.80)	93 (3.21)	2 (1.70)
รวม		6,162 (100.00)	2,377 (100.00)	3,785 (100.00)	379 (100.00)	768 (100.00)	944 (100.00)	1,053 (100.00)	2,901 (100.00)	117 (100.00)

หน่วย : จำนวน (%)

อันดับ	สิ่งจูงใจ	อาชีพ		สังกัด		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ส่วนราชการ	จังหวัด	สถาบันอุดมศึกษา
1	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	2,163 (42.14)	464 (45.09)	1,200 (38.83)	1,160 (46.68)	267 (45.49)
2	ทั้ง 2 อย่าง	2,160 (42.08)	337 (32.75)	1,351 (43.72)	927 (37.30)	219 (37.31)
3	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	681 (13.27)	177 (17.20)	445 (14.40)	333 (13.40)	80 (13.63)
*	ไม่ระบุ	129 (2.51)	51 (4.96)	94 (3.05)	65 (2.62)	21 (3.57)
รวม		5,133 (100.00)	1,029 (100.00)	3,090 (100.00)	2,485 (100.00)	587 (100.00)

ตารางที่ 12 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

อันดับ	สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4,400	85.87
2	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3,224	62.92
3	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3,185	62.16
4	การได้รับยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณ	3,046	59.45
5	การเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาล	3,001	58.57
*	ไม่ระบุ	335	6.54

ตารางที่ 13 จำนวนเงินที่ต้องการได้รับ

จำนวนเงินที่ต้องการได้รับ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนเงินที่ต้องการได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	971	28.94	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	24	0.72
10,001 - 20,000 บาท	199	5.93	มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ไม่ขอตอบว่าได้เท่าไร	512	15.26
20,001 - 30,000 บาท	77	2.30			
30,001 - 40,000 บาท	15	0.45	ไม่ระบุจำนวนเงิน	1,508	44.94
40,001 - 50,000 บาท	49	1.46	รวม	3,355	100.00
เฉลี่ยจำนวนเงินที่ต้องการได้รับ 13,931 บาท					

สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำต้องการได้รับ คือ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 42.63 ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาดูงานต่างประเทศและการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 40.52 และต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 13.92 จำนวนเงินที่ต้องการได้รับเฉลี่ย 13,931 บาท ให้เหตุผลว่าเป็นการเพิ่มรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ



ตารางที่ 14 จุดเด่นการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

อันดับ	จุดเด่น	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (คำตอบ)
1	เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1,515	41.55
2	เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1,010	27.70
3	สามารถนำเงินที่ได้มาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ	371	10.17
4	การจัดสรรเงินรางวัลเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	337	9.24
5	เป็นการยกย่องให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่น	106	2.91
6	เป็นโครงการที่ดีทำให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่มีรายได้เพิ่ม	83	2.28
7	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลอย่างชัดเจน	73	2.00
8	เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจภายในองค์กร	45	1.23
9	ช่วยให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน	27	0.74
10	มีระบบการทำงานที่ดี สามารถจัดสรรเงินรางวัลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	26	0.71
11	มีการนำเงินสมทบจากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมาจัดสรรเป็นเงินรางวัล	22	0.60
12	เป็นการยกย่องให้เทียบเท่าเอกชนโดยมีเงื่อนไขการบริการและความรับผิดชอบเหมือนกัน	18	0.49
13	เป็นโครงการที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการจำนวนมาก	8	0.22
14	เป็นโครงการที่มีมานานต่อเนื่องทุกปี	5	0.16
	รวม	3,646	100.00

จุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. พบว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำเงินที่ได้มาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ การจัดสรรเงินรางวัลเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นการยกย่องให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่น

ตารางที่ 15 จุดด้อยการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

อันดับ	จุดด้อย	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (คำตอบ)
1	เงินรางวัลมีจำนวนจำกัดแต่หน่วยงานที่มีบุคลากรมากจะได้รับเงินรางวัลเฉลี่ยน้อยกว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อย	654	17.32
2	มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ทั้งในเรื่องของการจัดสรรและการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ)	583	15.44
3	หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลยังขาดความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี	490	12.97
4	ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร	428	11.33
5	กฎเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลยังมีช่องว่างและข้อบกพร่องหลายจุด	352	9.32
6	การพิจารณายังคงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจผู้บริหารผู้เดียวหรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้นทำให้ระบบการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลไม่ได้เข้าถึงผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง	176	4.66
7	เมื่อเปรียบเทียบการพิจารณาเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการและลูกจ้างระหว่าง ก.พ.ร. กับ อปท. หรือรัฐวิสาหกิจมีความเหลื่อมล้ำในการจัดสรร โดยที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานได้รับในสัดส่วนที่น้อยมากทั้งที่ภาระงานมากกว่า	162	4.29
8	เป็นการสร้างค่านิยมที่ไม่ถูกต้องทำให้ข้าราชการไทยไม่รู้จักคำว่า "พอ"	146	3.86
9	ไม่ควรใช้การจัดสรรแบบเท่ากันหมด ทำให้ไม่มีการลดหลั่นตามความสำคัญ	142	3.76
10	การกำหนดตัวชี้วัดยังไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน อย่างแท้จริง เป็นการปรับแต่งคะแนนหรือตัวชี้วัดเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลเท่านั้น	129	3.42
11	ไม่สามารถสื่อให้เห็นได้ว่าผู้ที่ได้รับเงินรางวัลมาก จะเป็นผู้ที่มีผลงานที่ดีด้วยเช่นเดียวกัน	118	3.12
12	ขาดการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง แจ้งให้ข้าราชการทราบรายละเอียด ข้อมูลและหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินรางวัลทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลที่ถูกต้อง	102	2.70
13	ไม่สามารถแยกตัวชี้วัดและตัวเงินตามคำรับรองที่จังหวัด/หน่วยงานจัดทำกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้	98	2.59
14	เป็นการปิดกั้นโอกาสสำหรับตำแหน่งที่เทียบเท่าผู้บริหาร เช่น พนักงานที่ครองตำแหน่ง, ผู้รักษาราชการแทน เป็นต้น	75	1.99
15	ไม่เป็นธรรมกับข้าราชการที่ไม่ถูกมอบหมายให้ทำตัวชี้วัด	70	1.85
16	จำนวนเงินรางวัลที่ได้น้อยเมื่อเทียบกับเอกชน	52	1.38
รวม		3,777	100.00

จุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. พบว่า เงินรางวัลมีจำนวนจำกัดแต่หน่วยงานที่มีบุคลากรมากจะได้รับเงินรางวัลเฉลี่ยน้อยกว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อย รองลงมา คือ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ทั้งในเรื่องของการจัดสรรและการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ) หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลยังขาดความชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร และกฎเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลยังมีช่องว่างและข้อบกพร่องหลายจุด

ตารางที่ 16 จุดเด่นการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน

อันดับ	จุดเด่น	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (คำตอบ)
1	การจัดสรรเป็นที่พึงพอใจในระดับหนึ่ง มีความโปร่งใส เนื่องจากมีการจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสมของงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด	1,216	44.74
2	เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	446	16.41
3	เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ/จิตใจให้มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น	393	14.46
4	มีการประชุมร่วมกันมีการกำหนดสัดส่วนในการได้รับเงินรางวัลที่ชัดเจน บุคลากรยอมรับระบบจัดสรรเงินรางวัล เป็นไปตามข้อกำหนดของ ก.พ.ร	201	7.39
5	ช่วยในเรื่องค่าใช้จ่ายของข้าราชการและลูกจ้างชั้นผู้น้อย ทำให้ข้าราชการมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการยังชีพ	115	4.23
6	เป็นโครงการที่มีมานานต่อเนื่องทุกปี	100	3.68
7	สร้างความสามัคคีในการทำงานภายในหน่วยงาน เกิดการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	93	3.42
8	เป็นเงินก้อนที่ได้รับเป็นรูปธรรม ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็จะได้รับผลลัพธ์ที่ดีตามมา	80	2.94
9	มีการนำเงินสมทบจากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมาจัดสรรเป็นเงินรางวัล	38	1.40
10	เกิดการแข่งขันและพัฒนาทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน / เป็นการริเริ่มการปรับปรุงและพัฒนา	20	0.73
11	การที่มีผู้บริหารซึ่งมีจริยธรรมและคุณธรรม ทำให้การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรม	10	0.37
12	องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่ยุทธศาสตร์ สามารถนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	6	0.23
<b>รวม</b>		<b>2,718</b>	<b>100.00</b>

จุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า การจัดสรรเป็นที่พึงพอใจในระดับหนึ่ง มีความโปร่งใส เนื่องจากมีการจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสมของงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ/จิตใจให้มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น มีการประชุมร่วมกันมีการกำหนดสัดส่วนในการได้รับเงินรางวัลที่ชัดเจน บุคลากรยอมรับระบบจัดสรรเงินรางวัล เป็นไปตามข้อกำหนดของ ก.พ.ร ช่วยในเรื่องค่าใช้จ่ายของข้าราชการและลูกจ้างชั้นผู้น้อย ทำให้ข้าราชการมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการยังชีพ



ตารางที่ 17 จุดด้อยการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน

อันดับ	จุดด้อย	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (คำตอบ)
1	เงินรางวัลมีจำนวนจำกัด จำนวนเงินรางวัลได้น้อยเมื่อเทียบกับเอกชน ทำให้ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่าที่ควร ทั้งๆที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด	393	14.61
2	การพิจารณาขาดความเป็นธรรมทั้งในเรื่องของการจัดสรร และการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ)	391	14.54
3	หลักเกณฑ์การจัดสรรยังขาดความชัดเจน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี	325	12.08
4	ทำให้แตกความสามัคคี สร้างความขัดแย้งภายในองค์กร	271	10.07
5	ผู้รับผิดชอบหลักทำงานหนัก แต่ได้เงินเท่ากับผู้อื่น/ใช้การจัดสรรแบบเท่ากันหมดไม่มีการลดหลั่นตามความสำคัญ	232	8.62
6	การจัดสรรเงินรางวัลยังมีช่องว่างที่ต้องแก้ไข เช่น ผู้บริหาร ผู้กำกับตัวชี้วัด และผู้ปฏิบัติ เกิดความไม่เท่าเทียม	219	8.14
7	การพิจารณายังคงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจผู้บริหารผู้เดียวหรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น	195	7.25
8	ขาดการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง แจงให้ข้าราชการทราบรายละเอียด ข้อมูลและหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินรางวัล ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลที่ถูกต้อง	138	5.13
9	ความล่าช้าในการจัดสรร ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	127	4.72
10	การกำหนดตัวชี้วัดยังไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นการปรับแต่งคะแนนหรือตัวชี้วัดเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลเท่านั้น	100	3.72
11	ไม่สามารถแยกตัวชี้วัดและตัวเงินตามคำรับรองที่จังหวัด/หน่วยงานจัดทำกับสำนักงาน ก.พ.ร ได้	62	2.30
12	การใช้เกณฑ์เดียวกันในการจัดสรรในทุกหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโครงการได้	62	2.30
13	เป็นการปิดกั้นโอกาสสำหรับตำแหน่งที่เทียบเท่าผู้บริหาร เช่น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ครองตำแหน่ง, ผู้รักษาราชการแทน	61	2.28
14	ทำให้ข้าราชการให้ความสำคัญกับเงินรางวัลมากเกินไปจนลืมความเป็น "ข้าราชการ" ที่แท้จริง	57	2.12
15	ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติแท้จริงขาดกำลังใจในการทำงานจนทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ	57	2.12
รวม		2,690	100.00

จุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า เงินรางวัลมีจำนวนจำกัด จำนวนเงินรางวัลที่ได้น้อยเมื่อเทียบกับเอกชน ทำให้ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่าที่ควร ทั้งๆที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด มากที่สุด รองลงมา คือ การพิจารณาขาดความเป็นธรรมทั้งในเรื่องของการจัดสรร และการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ) หลักเกณฑ์การจัดสรรยังขาดความชัดเจนเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี ทำให้แตกความสามัคคีสร้างความขัดแย้งภายในองค์กร และผู้รับผิดชอบหลักทำงานหนัก แต่ได้เงินเท่ากับผู้อื่น/ใช้การจัดสรรแบบเท่ากันหมด ไม่มีการลดหลั่นตามความสำคัญ

ตารางที่ 18 ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด

อันดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ (คำตอบ)
1	ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกัน	385	12.57
2	ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบวิธีการ/หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม	380	12.40
3	ควรปรับจำนวนเงินให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	370	12.08
4	อยากให้มีการพิจารณาตามภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือสร้างตัวชี้วัดรายบุคคล เพราะแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน/จัดสรรตามผลงานและความสามารถ	312	10.18
5	อยากให้ยกเลิกเงินรางวัลเพราะข้าราชการต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่แล้ว ควรนำเงินไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ จะดีกว่า	301	9.82
6	ควรมีการจัดสรรเงินรางวัลให้ทุกประเภทงาน ไม่เฉพาะเจาะจงงานที่เป็นตัวชี้วัด เพราะผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ มีความตั้งใจในการทำงานได้ดีไม่แพ้กับผู้ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด	273	8.91
7	อยากให้มีการนำเงินส่วนนี้ไปเพิ่มในส่วนของสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้นหรือเป็นการให้รางวัลในรูปแบบอื่น	205	6.69
8	ควรจัดการประชุมทุกพื้นที่ พร้อมทำคู่มือแจกให้กับข้าราชการทุกคนที่เกี่ยวข้อง	124	4.05
9	การจัดสรรเงินรางวัล ไม่ควรมีช่องว่างหรือช่องทางที่ทำให้เห็นว่าเกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	123	4.01
10	การจัดสรรเงินรางวัลควรครอบคลุมถึงลูกจ้างประเภทจ้างเหมาและพนักงานราชการด้วย	122	3.98
11	ควรมีการพัฒนาให้เป็นระบบโดยมีกฎหมายรองรับ เพื่อความยั่งยืนของสิ่งที่ดีนี้ตลอดไป	115	3.75
12	กำหนดกรอบหรือหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ จิตสำนึกในหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรม การมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน การให้บริการ ฯลฯ	114	3.72
13	ควรจัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับวัฒนธรรม ระบบราชการมากที่สุด เพื่อให้หลักเกณฑ์ที่มีเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ หน่วยงาน	90	2.94
14	เน้นการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับในการกำหนดหลักเกณฑ์จัดสรรเงินรางวัล	76	2.48
15	ควรมีการกำหนดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดโดยให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองอย่างเป็นระบบ เพื่อการจัดสรรเงินรางวัลเป็นรูปธรรมมากขึ้น	74	2.42
รวม		3,064	100.00

ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด พบว่า ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบวิธีการ/หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม ปรับจำนวนเงินให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็น

## บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และสถาบันอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 6,162 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.42 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 83.30 ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 47.08 โดยสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติงานในภูมิภาค ร้อยละ 50.15

ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ร้อยละ 94.52 โดยจำนวนเงินเฉลี่ยที่ได้รับ 8,553.03 บาท ส่วนใหญ่ได้รับเงินน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 2,874 คน รองลงมาคือได้รับเงินในช่วง 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 1,328 คน สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพราะอายุราชการยังไม่ถึง และหน่วยงานที่สังกัดไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทางหน่วยงานส่งผลงานหลักฐานล่าช้า ฯลฯ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบว่ามีสำนักงาน ก.พ.ร. มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 5,174 คน คิดเป็นร้อยละ 83.97 โดยส่วนใหญ่ทราบจากหนังสือเวียนมากที่สุด รองลงมาคือประชุมชี้แจงหรือสัมมนา และเพื่อนร่วมงาน

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. พบว่า จำนวน 5,721 คน คิดเป็นร้อยละ 92.84 โดยส่วนใหญ่รับทราบวัตถุประสงค์ว่าเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในภาพรวม ร้อยละ 64.10 โดยประเด็นที่รับรู้มากที่สุด คือ จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการถึงร้อยละ 84.68 แต่ประเด็นที่รับรู้น้อยที่สุดคือส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีผลการประเมินรวมตั้งแต่ระดับ 3.0000 คะแนนขึ้นไป เพียงร้อยละ 52.86

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. ในภาพรวม ร้อยละ 67.25 ประเด็นที่เข้าใจมากที่สุด คือ ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา



แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล รองลงมาคือ ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษาต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติราชการอยู่ จำนวน 4,976 คน ร้อยละ 80.75 โดยส่วนใหญ่ทราบจากหนังสือเวียนมากที่สุด รองลงมาคือประชุมชี้แจงหรือสัมมนาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำรับทราบเกี่ยวกับผลที่ทำให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีจำนวน 5,318 คน ร้อยละ 86.30 โดยเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน รองลงมาต้องเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหรือเป็นผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 69.20 โดยเห็นด้วยมากที่สุดในประเด็นการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารร้อยละ 50 มาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปี รองลงมาคือการจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี ส่วนประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เงินรางวัลประจำปีทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน

ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 62.30 พบว่า ประเด็นที่พึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดให้มีเงินรางวัลประจำปี รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีที่ ก.พ.ร. กำหนด หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรมีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อไป เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการช่วยข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อย รองลงมา คือ ควรมีต่อไปแต่เป็นรางวัลรูปแบบอื่น

สิ่งจูงใจในการปฏิบัติราชการที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำต้องการได้รับ คือ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 42.63 ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาดูงานต่างประเทศและการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 40.52 และต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ร้อยละ 13.92 จำนวนเงินที่ต้องการได้รับเฉลี่ย 13,931 บาท โดยให้เหตุผลว่าเป็นการเพิ่มรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจและการศึกษาพบว่า การจัดสรรเงินรางวัลเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่มีต่อผู้ที่ปฏิบัติงาน แต่ก็ยังมีสิ่งจูงใจชนิดอื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นแรงจูงใจหรือเสริมขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ) ได้เช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ชี้ให้เห็นว่า ระบบค่าตอบแทนจะสอดคล้องกับข้อมูลภายใน เช่น หน้าที่งานตามใบ

กำหนดหน้าที่งาน ตำแหน่งงานค่างาน ตัวชี้วัด (KPI) และผลการประเมินผลงาน และข้อมูลภายนอก เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สภาพตลาดแรงงาน ปัจจัยเกี่ยวกับต้นทุนการครองชีพ เช่น เงินเพื่อปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของกิจการและอำนาจการเจรจาต่อรอง และจากผลการสำรวจ Glenn Tobe & Associates ที่พบว่า พนักงาน และหัวหน้ามีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานมีความต้องการการขึ้นชม การมีส่วนร่วม มากกว่าการได้ค่าจ้างดี ๆ

จุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. พบว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำเงินที่ได้มาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ การจัดสรรเงินรางวัลเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นกรยกย่องให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่น

จุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. พบว่า เงินรางวัลมีจำนวนจำกัด แต่หน่วยงานที่มีบุคลากรมากจะได้รับเงินรางวัลเฉลี่ยน้อยกว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อย รองลงมาคือ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ทั้งในเรื่องของการจัดสรรและการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ) หลักเกณฑ์การจัดสรรยังขาดความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร และกฎเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลยังมีช่องว่างและข้อบกพร่องหลายจุด

จุดเด่นของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า การจัดสรรเป็นที่พึงพอใจในระดับหนึ่ง มีความโปร่งใส เนื่องจากการจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสมของงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ/จูงใจให้มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น มีการประชุมร่วมกันมีการกำหนดสัดส่วนในการได้รับเงินรางวัลที่ชัดเจน บุคลากรยอมรับระบบจัดสรรเงินรางวัล เป็นไปตามข้อกำหนดของ ก.พ.ร. และช่วยในเรื่องค่าใช้จ่ายของข้าราชการและลูกจ้างชั้นผู้น้อย ทำให้ข้าราชการมีรายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อการยังชีพ

จุดด้อยของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงาน พบว่า เงินรางวัลมีจำนวนจำกัด จำนวนเงินรางวัลที่ได้น้อยเมื่อเทียบกับเอกชน ทำให้ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์ส่วนรวมสูงสุดมากที่สุด รองลงมา คือ การพิจารณาขาดความเป็นธรรมทั้งในเรื่องของการจัดสรร และการเปิดเผยข้อมูล (จำนวนเงินที่ได้รับ) หลักเกณฑ์การจัดสรรยังขาดความชัดเจนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การพิจารณาทุกปี ทำให้เกิดความสับสน สร้างความขัดแย้งภายในองค์กร และผู้รับผิดชอบหลักทำงานหนัก แต่ได้เงินเท่ากับผู้อื่น/ใช้การจัดสรรแบบเท่ากันหมด ไม่มีการลดหลั่นตามความสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเกิดประโยชน์สูงสุด พบว่า ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบวิธีการ/หลักเกณฑ์ ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม ปรับจำนวนเงินให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยากให้มีการพิจารณาตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือสร้างตัวชี้วัดรายบุคคล เพราะแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน/จัดสรรตามผลงานและความสามารถ และอยากให้ยกเลิกเงินรางวัล เพราะข้าราชการต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่แล้ว ควรนำเงินไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ จะดีกว่า

#### ข้อเสนอแนะจากการจัดสรรเงินรางวัล

1. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำสามารถเลือกสิ่งจูงใจหรือรางวัลในรูปแบบอื่นด้วยตนเอง
2. ควรเพิ่มการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในแนวทางการจัดสรรเงินรางวัล รวมทั้งเหตุผลหรือที่มาในการพิจารณาเงินรางวัลระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ
3. ควรมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนแน่นอน ไม่ควรเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดความสับสน
4. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อประกอบการพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัล

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการตอบแทนการทำงานของภาคเอกชนกับภาครัฐแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการจัดสรรเงินรางวัลให้สอดคล้องกันสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
2. ควรศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือข้อค้นพบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว



# ภาคผนวก

## แบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีต่อการรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551

### ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อาชีพ  ข้าราชการ  ลูกจ้างประจำ
3. อายุราชการ  ต่ำกว่า 5ปี  5-10 ปี  11-15 ปี  15-20 ปี  มากกว่า 20ปี
4. ตำแหน่ง (โปรดระบุให้ชัดเจน).....ระดับ.....
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 คือ

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

6. ท่านได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

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

### ส่วนที่ 2 การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

7. ท่านทราบหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ที่สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งให้  
ส่วนราชการ / จังหวัดใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการ / ลูกจ้างประจำหรือไม่

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

8. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร. หรือไม่

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



## 9. การรับรู้หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร. (ใส่ ✓ ลงช่องที่ตรงกับกรรับรู้ของท่าน)

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	รู้	ไม่รู้
1.จัดสรรตามผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ		
2.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จะต้องมึผลการประเมินรวมทั้งระดับ 3.0000 คะแนน ขึ้นไป		
3.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ย		
4.เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะได้รับเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร		
5.จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินและฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ประเมิน		
6. เงินสมทบร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จะใช้จัดสรรเป็นเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ ให้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ		

## 10. ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ก.พ.ร.

การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.	ใช่	ไม่ใช่
1.ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับเงินรางวัล		
2.การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จัดสรรตามความร่วมมือในการสร้างผลงานในองค์กร และส่วนที่ 2 จัดสรรตามความโดดเด่นของผลงาน		
3.ข้าราชการที่ไปช่วยราชการจะได้รับเงินรางวัลประจำปีจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน		
4.ให้ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล		
5.ส่วนราชการ/จังหวัด/สถาบันอุดมศึกษา ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน		

## 11. ท่านทราบหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่

ไม่ทราบ เพราะ.....

ทราบ (จากแหล่งใด / เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

หนังสือเวียน    เว็บไซต์ของหน่วยงานที่ท่านสังกัด    ประชุมชี้แจง/สัมมนา

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





17. “จุดเด่น” การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

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

18. “จุดด้อย” การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของ ก.พ.ร.

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

19. “จุดเด่น” การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน

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

20. “จุดด้อย” การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีภายในหน่วยงานของท่าน

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

21. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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