

## ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7

บรรพต กิติสุนทร<sup>1\*</sup> และ ณัฐพันธ์ อินทรสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

<sup>2</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

\*ผู้รับผิดชอบบทความ: email banpot@webmail.npru.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 27 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 อยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต

## Work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7

Banpot Kittisoontorn<sup>1\*</sup> and Nuttaphan Inthornsuvan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Nakhon Pathom Rajabhat University

<sup>2</sup> Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Nakhon Pathom Rajabhat University

\*corresponding author: email banpot@webmail.npru.ac.th

### Abstract

The purpose of this study is to study Work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7. There are 3 objectives: 1) to study the level of factors that affect the performance of anti-corruption in public sector office area 7, 2) to study the level of work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7 and 3) to study the factors that affect the performance was related to the work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7. A questionnaire was used to collect data from 27 populations. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient with statistical significance at the level of 0.05

The results of this study found that 1) the level of factors that affect the performance of anti-corruption in public sector office area 7 was at a high level 2) the level of work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7 at a high level and 3) the factors that affect the performance was related to the work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7 with statistical significance at the level of 0.05 and 0.001

**Keywords:** efficiency, performance, anti-corruption office

## 1. บทนำ

ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรในปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง คน เงิน งาน และเทคโนโลยี ก็ล้วนแล้วแต่ความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการ ซึ่ง คน หรือบุคลากร ถือเป็นหัวใจหลักที่นำมาสู่แห่งความสำเร็จแก่องค์กร โดยทั่วไปแล้วคนที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทักษะ ความรู้ และทักษะ ย่อมจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ทุกองค์กรจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาหรืออบรมบุคลากร เพื่อให้เกิดความสำเร็จกับองค์กร (กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์, 2546)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่ผ่านมาของสังคมไทยเป็นปัญหาที่มีมาเป็นเวลายาวนาน และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง ความโปร่งใสและการทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้น ทั้งในภาครัฐ เอกชนและการเมือง สาเหตุเกิดจากคนและระบบ เป็นต้นเหตุสำคัญของปัญหาทั้งหมด และระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกับคน ที่ได้ก่อความไม่โปร่งใสและการทุจริตคอร์รัปชันโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบราชการและหน่วยงานรัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้ช่องว่างจากกฎระเบียบ การบริหารจัดการไม่ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบการพัฒนาคนล้มเหลว ระบบอุปถัมภ์เข้มแข็งกว่าระบบคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, 2563) ดังนั้น องค์กรต้องปฏิบัติงานตามการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริหารที่เป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม (สิรินภา ทาระนัด, 2561) จากการศึกษา ในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 แล้วทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 เนื่องจากการร้องเรียนจากประชาชนเป็นจำนวนมากในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรภาครัฐ จึงอยากทราบถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และมีความยุติธรรมต่อประชาชนในการปฏิบัติงานมากที่สุด

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7

## 3. แนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ อัครวิวัฒน์ นิธิจารี (2559) และใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
1) ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน
2) ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา
3) ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจ ระบบงาน และความรู้ความสามารถ
4) ด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ
5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
6) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา
7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
8) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7
1) ด้านลักษณะงาน
2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
3) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
4) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์
6) ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

##### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ภายในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 จำนวนทั้งสิ้น 27 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้บุคลากรทั้งหมดภายในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 ทั้งหมด 27 ตัวอย่าง

##### 4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์อัลฟา = .920

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปติดต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 ตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง 1 กุมภาพันธ์ - 31 มีนาคม พ.ศ. 2564

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงรัตน์, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 - 1.00 หมายถึง ตัวต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 - 0.70 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 - 0.30 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.5

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน	4.11	.581	มาก	8
2) ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.19	.511	มาก	5
3) ด้านทักษะ ความรู้ ระเบียบงานและความสามารถ	4.26	.648	มาก	3
4) ด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ	4.34	.587	มาก	1
5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.18	.575	มาก	6
6) ด้านการฝึกอบรมพัฒนา	4.17	.580	มาก	7
7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.30	.638	มาก	2

8) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.20	.458	มาก	4
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.22</b>	<b>.578</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ ความรู้ ระบบงานและ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการฝึกอบรมพัฒนา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผน อยู่ในระดับมาก

5.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 จำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านลักษณะงาน	4.19	.553	มาก	5
2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.25	.556	มาก	4
3) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.32	.596	มาก	2
4) ด้านความสามารถในกาปฏิบัติงาน	4.28	.555	มาก	3
5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	4.35	.579	มาก	1
6) ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	.535	มาก	6
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.26</b>	<b>.565</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร กับตัวแปรตามโดยรวม ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	R	P	ระดับของความสัมพันธ์
1) ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน	.575	.113	น้อย
2) ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	.575	.113	น้อย
3) ด้านทักษะ ความรู้ ระบบงานและความสามารถ	.971	.007	น้อย
4) ด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ	.024	.434*	ปานกลาง

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.000	.661**	ปานกลาง
6) ด้านการฝึกอบรมพัฒนา	.792	.053	น้อย
7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.155	.281	น้อย
8) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	.971	.007	น้อย

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

5.3.1 ตัวแปรด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักของกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติสูง จะทำให้ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 สูงขึ้นไปด้วย

5.3.2 ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานสูง จะทำให้ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 สูงขึ้นไปด้วย

5.3.3 ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ด้านทักษะ ความรู้ ระบบงานและความสามารถ ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7

## 6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

### 6.1 สรุปผลการวิจัย

บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

### 6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โดยบริบทของภารกิจหลักของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ทำให้บุคลากรของสำนักงานมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการทบทวนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบงาน ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ รวมถึงการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันถ่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ แก้วกาญจนรัตน์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหาก พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

### 6.3 ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ถือเป็นหน่วยงานด้านการ

ตรวจสอบที่สำคัญของประเทศ จึงให้ความสำคัญกับความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของงานเป็นอันมาก บุคลากรจึงมักตรวจตราให้งานเป็นไปตามที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจนและผลงานออกมาถูกต้องตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และด้วยภารกิจการตรวจสอบที่มีจำนวนมากจึงมีการแผนการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

#### 6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 เนื่องจาก สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต7 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย แผนงาน ที่วางไว้ให้ได้โดยแสวงหาวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบทางราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น แม้ว่างานด้านการตรวจสอบจะมีภาระงานที่มากแล้วแต่ก็ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองจนสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ราชการได้ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2543: 77) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

### 7. ข้อเสนอแนะ

#### 7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

7.1.1 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมอบรมความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายที่มีการประกาศใช้ใหม่หรือคำพิพากษาของศาลปกครองที่เป็นประเด็นเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

7.1.2 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อเป็นช่องทางในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารการทุจริต โดยอาจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล

7.1.3 ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ แม้ในสภาวะที่มีความกดดันสูง

#### 7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

7.1) ควรขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น ได้แก่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในเขตพื้นที่ซึ่งอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

7.2) ควรเพิ่มวิธีการศึกษา โดยอาจใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

7.3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน, ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21, องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง เป็นต้น

## 8. เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไซน์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขันตริภักษ์ ตันติเฉลิม. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม**. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซีฟ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). **หลักการบริหารศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุดารัตน์ แก้วกาญจนารัตน์. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2563). **การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริต**. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2564 จาก [https://ww2.pacc.go.th/view\\_content.php?arti\\_id=302](https://ww2.pacc.go.th/view_content.php?arti_id=302)
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.