

แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

Motivation for Being the Civil Servants of Comptroller General's Department

บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์¹

เกษม สวัสดิ์²

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Bongkotrat Aukkarasinwong¹

Kasem Swasdee²

E-mail : ammy1706@gmail.com¹

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับความสำเร็จในการรับราชการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกัน การวิจัยเชิงคุณภาพเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ชำนาญงานจำนวน 7 คน โดยวิธีการเฉพาะเจาะจง ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มค้ำจุนถึงความน่าจะเป็นใช้แบบสอบถามและใช้ SD-scale (คะแนน 0-10) จำนวน 251 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOWA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation)

ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าโดยรวมข้าราชการกรมบัญชีกลางมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการอยู่ในระดับสูงมาก ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจสูงมาก ส่วนเพศชายมีระดับแรงจูงใจ สูงที่สุด ประชากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป - 50 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี และมีเงินเดือน มากกว่า 20,000 ขึ้นไป - 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการมากที่สุด ส่วนประชากรกลุ่มที่อายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งประเภทบริหาร อายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการน้อยสุด

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน เป็นบวกและอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 และพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านอายุราชการต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการแตกต่างกัน ส่วนประชากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ แอลฟา (α) เท่ากับ .05

ข้อเสนอแนะควรจะสร้างแรงจูงใจในเรื่องของผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือการมอบโล่เกียรติคุณ เชิดชูเกียรติ ให้เกิดความภูมิใจในตัวเอง การอำนวยความสะดวกด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับ ความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากรกรมบัญชีกลาง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; รับราชการ; ข้าราชการ; กรมบัญชีกลาง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of motivation for being the civil servants of Comptroller General's Department classified by personal factors such as sex, age, education, position experience and salary, 2) to compare the importance level of motivator factors and hygiene factors motivation for being the civil servants of Comptroller General's Department, 3) study the relationship between motivator factors and hygiene factors with civil service success. This study was qualitative research and integrated quantitative research. For qualitative research, 7 experts were selected by purposive sampling and using In-depth interviews. For quantitative research, 251 persons were selected by probability sampling and using questionnaires with SD scale (score 0-10) for data collection. The statistics consisted of percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA test and Pearson coefficient correlation.

The research found as follows: the civil servants of Comptroller General's Department had very high level of motivation, the majority of the population are female which had a very high level of motivation, while males had the highest level of motivation for being the civil servants. Population older than 40 years - 50 years, undergraduate education, position directing, experience more than 10 years - 15 years and had a salary more than 20,000 - 30,000 baht had the highest means of motivation. For the population older than 50 years, Ph.D. education, Executive position, more than 15 years of work experience and those with a salary lower than 10,000 baht had the least means of motivation.

As for motivator factors and hygiene factors affecting for motivation for being the civil servants of Comptroller General's Department the first 3 were Job Security, Compensations and Achievement. From relationship studies found that Company Policy and Administration, Job Security and Job Advancement had the most positive relationship with civil service success with a high positive coefficient statistical, and significance at the level of alpha .01. Found that sex, age and experience different causing motivation for being the civil servants

were different. Population with education, position and salary different causing motivation for being the civil servants were not different and significance at the level of alpha .05

Suggestions: should focus on motivation matter of salary and honor award to be proud of yourself, and workplace convenience environment according to the need for motivation for Comptroller Department officials.

Keyword: Motivation; civil servants; The Comptroller General's Department

บทนำ

จากสภาพปัจจุบันที่หน่วยงานกรมบัญชีกลาง มีภารกิจและหน้าที่มากมาย อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน ข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับ ข้าราชการแต่ละประเภท การที่ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่แตกต่างกันตามหน้าที่ภารกิจ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาในรายละเอียดการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ หากพิจารณาเรื่องของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมบัญชีกลาง ถือได้ว่าจะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบและแรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการเลือกรับราชการที่กรมบัญชีกลางด้วยทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นการค้นหาแรงจูงใจในการรับราชการที่กรมบัญชีกลาง จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการในสังกัดกรมบัญชีกลาง สามารถปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและภูมิใจในการรับราชการที่กรมบัญชีกลาง เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนพลังใจพล้งภายในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานได้ตั้งไว้ ผู้ทำวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการและรับราชการอยู่ที่กรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จึงต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการรับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการกรมบัญชีกลางต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับความสำเร็จในการรับราชการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
4. ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
5. ปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
6. ปัจจัยด้านเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน
7. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
8. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
9. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
10. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ

11. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
12. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
13. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ
14. ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรมบัญชีกลาง
2. ผลของการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมบัญชีกลาง
3. ผลของการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปใช้ในกระบวนการวางแผน สรรหาข้าราชการที่เหมาะสมกับงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรักษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพให้อยู่กับกรมบัญชีกลางให้นานที่สุด

ขอบเขตของงานวิจัย

- การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยแบ่งออกเป็น
1. ขอบเขตด้านประชากรได้แก่ ข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง จำนวน 672 คน (สรุปข้อมูลกำลังคนกรมบัญชีกลาง กองบริหารทรัพยากรบุคคล 2 มีนาคม 2563)
 2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน คำนวณตามสูตร Yamane, 1973 ได้กลุ่มตัวอย่าง 251 คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีตอบแบบสอบถาม
 3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

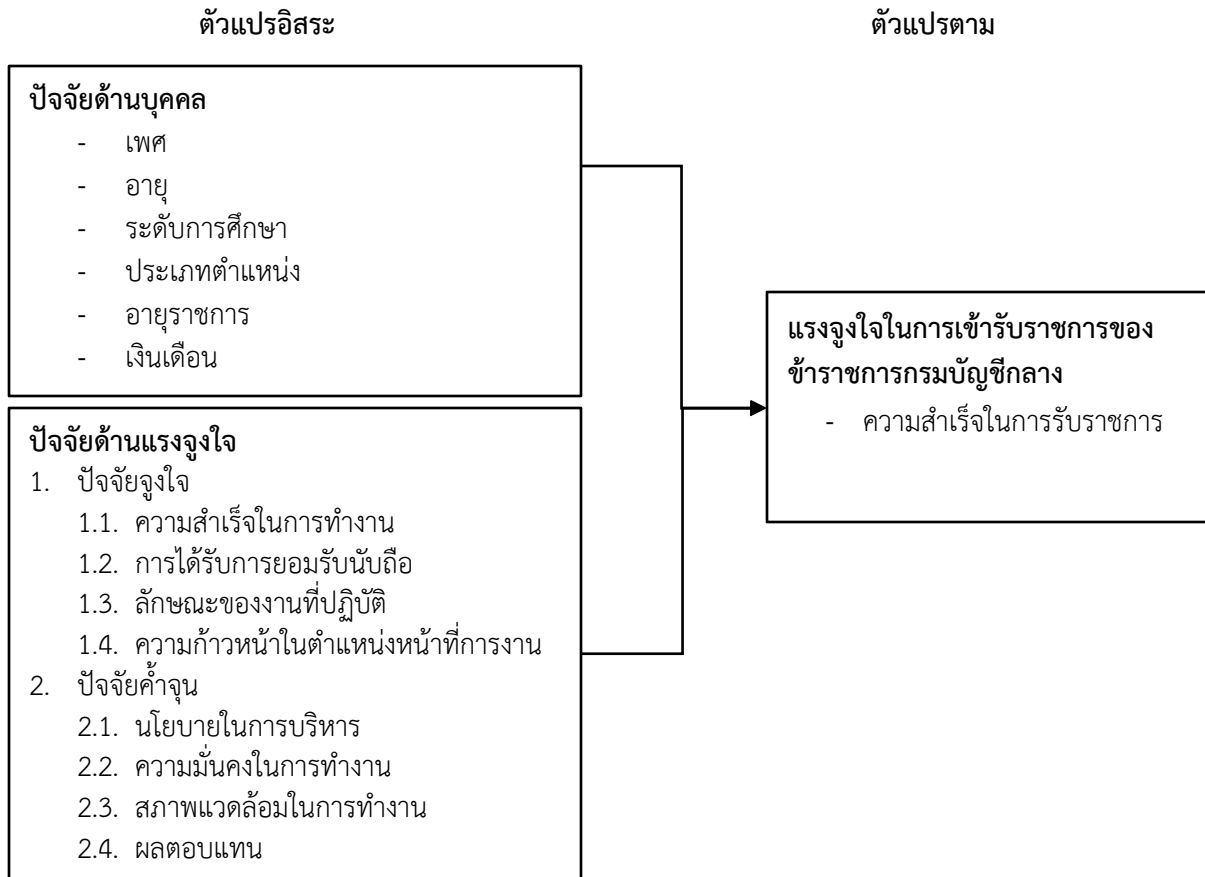
ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการรับราชการ

กรอบแนวคิด



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน กมลพร, 2559) เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ พบคำตอบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) Herzberg โดยมีรายละเอียดคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่เป็นความต้องการภายในของตัวบุคคล มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1.1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งาน มีลักษณะที่ทำให้หายความรู้สึกความสามารถของบุคคล แต่ผู้บังคับบัญชาก็ควรจะต้องพิจารณาถึงความกดดัน ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition for achievement) การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

1.3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) การที่บุคคลปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรควรจะทำให้มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาต่อ การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน

1.4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน

1.5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าบุคคลทุกคนหวังการที่จะมีอำนาจการมีเพิ่มมากขึ้น แต่อาจจะเป็นการมีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะเติบโตขึ้นในตำแหน่งหน้าที่หรือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สกักตักไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

2.1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การจัดการ นโยบายการบริหารงานขององค์กร การควบคุม ดูแล ความเป็นธรรม การสื่อสารภายในองค์กร การบริหารงานที่เป็นระบบ เพื่อการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยองค์กรจะต้องมีการเขียนนโยบายให้ชัดเจน และแจ้งนโยบายให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบ

2.2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การแสดงความยุติธรรมในการมอบหมายงาน การแบ่งและการกระจายงาน การสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน

2.3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision) การติดต่อกับผู้บังคับบัญชา โดยทางกายหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยทางกายหรือวาจาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2.5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยทางกายหรือวาจาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึงการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และมีความสำคัญต่อองค์กร

2.7. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง และขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความสะดวกในการเดินทางที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ห้องปฏิบัติงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.10. ผลตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ฯ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดได้จากปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน แต่การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการใช้แรงจูงใจในการลดการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องศึกษาหาแนวทางของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรตามลักษณะของตัวบุคคลและความจำเป็น ความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคลใช้เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ หุ่นเท้างกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกัน การวิจัยเชิงคุณภาพเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ชำนาญงานจำนวน 7 คน โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มคํานึงถึงความน่าจะเป็นใช้แบบสอบถาม โดยมีประชากรที่ผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 672 คน (กรมบัญชีกลาง: 2563) และผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 251 คน การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของมาตรวัดแบบสอบถาม ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องภายในหรือไม่ โดยการใช้โปรแกรม SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ไม่น้อยกว่า 0.7 ในการตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ของจำนวนแบบสอบถาม 50 ชุด เท่ากับ .950 ระดับการวัดสำหรับตัวแปรอิสระของการวิจัยในครั้งนี้โดยใช้มาตรวัด SD-scale (Semantic Differential Scale) เพื่อวัดระดับการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกตอบจากน้อยที่สุดให้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน และมากที่สุดให้คะแนนเท่ากับ 10 คะแนน เพื่อให้ผู้ตอบมีจุดอ้างอิง (Reference Point) เหมือนกันทุกคน ไปในทิศทางสอดคล้องกัน (Inter-personal Consistency) และก่อให้เกิดความสอดคล้องภายในแต่ละข้อรายการ (Intra-item Consistency)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปผลจำแนกตามตัวแปรอิสระ และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการแปลความหมาย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1. ใช้สถิติเชิงอนุมานศึกษาตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ Independent Sample t -test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One - Way ANOWA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2. เปรียบเทียบระดับความสำคัญระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01
 - 2.4. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ Independent Sample Test และ One - Way ANOWA ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .05 การทดสอบความสัมพันธ์ โดย Pearson Coefficient Correlation

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน สรุปได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง อยู่ในระดับสูงมาก ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.1 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.8453 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.3817 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.2000 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ .7091 มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.3431 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.1157 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.9 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 8.4700 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.5266 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

3. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.8 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.2500 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.5255 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.4 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 8.0000 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง

4. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.7857 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ .3934 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนตำแหน่งประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 4.4 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 8.5909 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.4110 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

5. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.2135 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.1017 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนอายุราชการ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 26.3 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 8.4470 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.5495 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

6. ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,000 ขึ้นไป - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.5 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 9.0424 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.3303 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.2 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 8.3333 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ .57735 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความสำคัญสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.6534 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.1355 เมื่อเทียบกับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสำคัญน้อยสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.3416 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.5083 มีความสำคัญต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 9.0677 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.1186 เมื่อเทียบกับด้านผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญน้อยสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.3785 และมีค่า standard Deviation เท่ากับ 1.4156 มีความสำคัญต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sec) และความสำเร็จในการทำงาน (Ach) มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการมากที่สุด

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน กับความสำเร็จในการรับราชการ พบว่า

1. ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Adv) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ (suc) มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .726 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Ach) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .668 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Rec) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .653 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Wor) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .609 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (Pol) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ (suc) มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .744 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sec) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .736 อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Con) กับ ด้านผลตอบแทน (Com) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เท่ากับ .683 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการรับราชการมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการแตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .00

2. ปัจจัยด้านอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่าข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการไม่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05

4. ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการไม่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .076 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05

5. ปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุราชการมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05

การอภิปรายผล

อภิปรายผลสรุปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ สูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต แยมยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก จากการศึกษาผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านใด แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางก็ยังมีระดับที่สูง เพราะอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีความเสี่ยงน้อยเมื่อมีโอกาสในการเข้ารับราชการที่กรมบัญชีกลาง ก็ต้องคว้าโอกาสไว้

อภิปรายผลสรุปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีการจูงใจในระดับมาก และผู้วิจัยได้พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางในทุกด้านอยู่ระดับที่สูงมากเช่นเดียวกัน

อภิปรายผลสรุปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนกับความสำเร็จในการรับราชการ พบว่า ตัวแปรอิสระด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการรับราชการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 1. ปัจจัยด้านเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการแตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .008 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 2. ปัจจัยด้านอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมศรี (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 4. ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig เท่ากับ .076 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีตำแหน่ง (ชั้นยศ) ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 5. ปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุราชการ มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีความน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 6. ปัจจัยด้านเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า Sig เท่ากับ .339 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด α เท่ากับ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ที่มีตำแหน่ง (ชั้นยศ) ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 7. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมาค่าเท่ากับ .668 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 8. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .653 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 9. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .609 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 10. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .726 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับ ค่าสัมประสิทธิ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 11. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .744 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับ ค่าสัมประสิทธิ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 12. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .736 ซึ่งเป็นค่าบวกในระดับค่าสัมประสิทธิ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 13. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .683 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 ชัดแย้งกับกับงานวิจัยของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อ 14. ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการ ยอมรับสมมติฐาน โดยมีค่าเท่ากับ .683 ซึ่งเป็นค่าบวก ในระดับค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา (α) เท่ากับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเชื่อว่า ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน ต่างกันไม่ค่อยมีผลทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ ของข้าราชการกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางย่อมมีความแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการมีวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจเข้ารับราชการที่กรมบัญชีกลางแตกต่างกันด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าสร้างแรงจูงใจในเรื่องของผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือความภาคภูมิใจให้เกิดกับบุคลากร ให้มีความสำคัญกับเรื่องของวัยวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิ การมอบโล่เกียรตินิยม เชิดชูเกียรติ ให้เกิดความภูมิใจในตัวเอง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชมในความสามารถได้ทำงานที่มีความถนัด ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน สิ่งเหล่านี้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พุ่มเทร่างกายแรงใจที่มีปฏิบัติงานให้กับกรมบัญชีกลาง เมื่อเกิดความสุขในการทำงานแล้วผู้ปฏิบัติงานย่อมแสดงศักยภาพ การทำงานได้เต็มที่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน เมื่อบุคลากรได้รับการเติมเต็มสิ่งเหล่านี้ก็เกิดเป็นความสุข ทำให้อยากอยู่และเติบโต ไปพร้อมกับหน่วยงานที่ตนเองได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง เพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่จะใช้แก้ไข
2. ควรศึกษาขอบเขตการวิจัยให้มากขึ้น เช่น เพิ่มการศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนภูมิภาค (คลังจังหวัด)
3. ควรใช้สถิติการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ (2559). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg and other. 1959) (ระบบออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563. จาก <https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/10/hello-world/>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มลฤดี เย็นสบาย (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อนุชิต แยมยีนยง (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.