ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3

ปริชาติ สุขยิ่ง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Parichard Sookying

E-mail : parichard.aey@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 (2) เพื่อศึกษาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

ความสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัด
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

ABSTRACT

This research was conducted using qualitative research methods aiming to study; (1) the levels of job Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3 (2) Motivation factors affected to the job Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3 (3) to study Motivation factor affecting a Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3.

The sample group was 100 people of Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses was tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test) and Multiple Regression.

The results showed that Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3, who have the different ages, status, educational backgrounds and position level , have not the different Satisfaction. Moreover, Motivation included success in the job and responsibility affect to the Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3.

Keyword : Satisfaction of Staff at Regional Audit Office No.3

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการผลักดัน ให้องค์การมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์การต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้ตระหนักถึงความสำคัญว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้จัดการทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตน ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (Every Manager is Human Resource Manager)” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (human capital)” และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการในอนาคต ดังนั้นผู้จัดการทุกคนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ แก่องค์การ พระพงษ์ชัย ชยว์โส (พุทธวชิรกุล) (2556) ซึ่งหนึ่งเป้าหมายที่มีความสำคัญ คือการรักษาบุคลากรไว้ นั่นคือการรักษาไว้ให้อยู่กับเรา โดยการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของงาน เบญจวรรณ บุญสุข (2559) รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือหน่วยงานภาคราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น ทางด้านของหน่วยงานภาคราชการโดยเฉพาะรัฐบาลในปัจจุบันมีหน้าที่หลายประการในการทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข นอกจากหน้าที่ในการรักษาความสงบภายในประเทศ และป้องกันประเทศจากการรุกรานของข้าศึกศัตรูแล้วยังมีหน้าที่ในด้านการจัดการดูแลและส่งเสริมการสาธารณสุข การศึกษา การเกษตร การอุตสาหกรรมการสื่อสาร การพลังงาน และการพาณิชย์อื่น ๆ อีกด้วย สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (State Audit Office of the Kingdom of Thailand) เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดินตามที่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย และสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

การตรวจเงินแผ่นดิน คือการตรวจสอบการเงินของหน่วยรับตรวจ ซึ่งรวมถึงการตรวจการจัดเก็บรายได้ การรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหาร ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิและผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความครอบครองหรืออำนาจใช้จ่ายของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการหรือไม่ ใช้จ่ายเงินหรือการใช้ประโยชน์นั้นเป็นตามวัตถุประสงค์ ประหยัด เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมถึงการตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นต่อผลของการตรวจสอบและการตรวจสอบอื่นที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2561 ซึ่งการตรวจเงินแผ่นดินต้องกระทำด้วยความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เที่ยงธรรมกล้าหาญ ปราศจากอคติ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้เป็นไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน และบุคลากรที่เป็นกำลังหลักในการตรวจเงินแผ่นดินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจการจัดเก็บรายได้ การรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหาร ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความครอบครองหรืออำนาจใช้จ่ายของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการหรือไม่ จะเห็นได้ว่า “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะ “คน” เป็นส่วนประกอบสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

และประสบกับความสำเร็จ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงส่งผลให้มีการขาดงานลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานนอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะของผู้บริหารองค์กร เรณู สุขฤกษกิจ (2554)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ว่าอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นเพื่อใช้ประโยชน์เป็นและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาปัจจัยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 รวมทั้งสิ้น 130 คน (ข้อมูล : อัตรากำลังของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือน มีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2563

2. การศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ โดยการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการ (2) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ต่างกัน
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

ทบทวนวรรณกรรม

เบญจวรรณ บุญสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร ส่วนด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ จะมีความหลากหลายในความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานที่ทำงาน สถานภาพด้านสายการปฏิบัติงานด้านประสบการณ์ยังพบความแตกต่างที่หลากหลายเช่นกัน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ความรับผิดชอบงานตำแหน่ง หากปัจจัยเหล่านี้ต่างกัน จะทำการความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันด้วย

เรณู สุขฤกษกิจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานจำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันส่วนอายุไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิริยะ คำฟู (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประเภทวิชา และตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันตามอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรัญญา วรรณศิลป์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพฯ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ศุภชัย ขาวพา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารไม่แตกต่าง ส่วนรายด้านพบว่าด้านการบริหารทั่วไป มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นุชนาฏ นิลเขาปีบ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง นั่นคือ เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำนวนทั้งหมด 130 คน (ข้อมูล : อัตรากำลังของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ณ วันที่ 16 มีนาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ตามประเภท โดยใช้วิธีการแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลารับราชการ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รวมทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยคำถามลักษณะประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของตนเองต่อข้อคำถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 รวมทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามกษณะประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของตนเองต่อข้อคำถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆในการปฏิบัติงานของท่าน รวมทั้งหมด 2 ข้อ ประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

1.2 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการ

1.3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. สถิติอนุมาน (สถิติเชิงอ้างอิง) Interential statistics ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาจะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการ ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งปฏิบัติการและระยะเวลาปฏิบัติราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติราชการ สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการแบ่งเพศ ทุกคนต้องรับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานการเงิน การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของหน่วยรับตรวจหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน เนื้องานจะเหมือนกัน โดยแนวคิด Thomas Willard Harral (1972) เรณู สุขฤกษกิจ (2554) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยะคำฟู (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีอายุมากอาจเริ่มบรรจุรับราชการพร้อมกับคนที่มีอายุน้อยกว่าทำให้มี ระดับตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติราชการและประสบการณ์ในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย โดยแนวคิด Thomas Willard Harral (1972) เรณู สุขฤกษกิจ (2554) กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุ ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษกิจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอในในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ทุกสถานภาพไม่ว่าสถานภาพโสด สถานภาพสมรส หรือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มักคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งครอบคลุมไปถึงครอบครัวโดยเฉพาะบุตรทั้งสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล ซึ่งสวัสดิการที่องค์กร มอบให้นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ทุกสถานภาพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยทฤษฎี Ghiselli and Clarence (1955) ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวถึงสถานะทางสังคม สถานะภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาฏ นิลเขาปีบ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ต่อปัจจัยในการทำงานที่ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ก็จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการแบ่งตามระดับการศึกษา ทุกคนต้องรับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานการเงิน การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของหน่วยรับตรวจหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน ซึ่งเนื้องานจะเหมือนกัน ทุกคนต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาดีที่สุด ซึ่งเป็นตัววัดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย โดยแนวคิด Thomas Willard Harral (1972) เรณู สุขฤกษกิจ (2554) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยะ คำฟู (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ไม่ว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือที่มีประสบการณ์การหรือระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน ก็จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการแบ่งตามระดับตำแหน่ง ทุกคนต้องรับผิดชอบทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานการเงิน การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของหน่วยรับตรวจหรืองานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน ซึ่งเนื้องานจะเหมือนกันทุกคนต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาดีที่สุด ซึ่งเป็นตัววัดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย โดยแนวคิด Thomas Willard Harral (1972) เรณู สุขฤกษกิจ (2554) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยะ คำฟู (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.6 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการยาวนานมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากกว่า รับผิดชอบงานโดยรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยกว่า ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยแนวคิด Thomas Willard Harral (1972) เรณู สุขฤกษกิจ (2554) กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำและเวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วยซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ศุภชัย ขาวพา (2554) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 มีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดีก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, ค.ศ.1970) นุชนาฏ นิลเขาปีบ (2553) ที่กล่าวว่าการประสบความสำเร็จ หมายถึง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากมีความต้องการในขั้นนี้ได้ ก็จะได้รับการยกย่องในสังคมเป็นพิเศษ เช่น ความต้องการที่อยากจะเป็นที่มีชื่อเสียงของโลกความต้องการที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดี อยากจะเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงของโลก หรือของประเทศ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้แต่ละคน ก็จะมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษกิจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าถึงแม้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3โดยทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, ค.ศ.1970) นุชนาฏ นิลเขาปีบ (2553) ได้กล่าวไว้ว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นความต้องการจะเด่นในสังคม ความเป็นอิสระ มีเสรีภาพเป็นของตนเอง มีคนเคารพนับถือ การมีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กร หรือการมีความสามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ซึ่งเป็นการยกฐานะของตนให้เด่นในสังคม องค์กรมีการตอบสนองความต้องการขั้นนี้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยการแบ่งชั้นของหน้าที่ในการทำงาน มียศ มีตำแหน่งตามลำดับความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ บุญสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า

ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง

3.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ งานมีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ รวมถึงงานมีความท้าทายความสามารถ ก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (ค.ศ. 1959) วิริยะ คำฟู (2558) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายหรือเป็นงานที่ทำได้โดยลำพัง และทฤษฎีของ Gilmer (1971) ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

3.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานที่รับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 อย่างชัดเจน ก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (ค.ศ. 1959) วิริยะ คำฟู (2558) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์

3.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ และสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (ค.ศ. 1959) วิริยะ คำฟู (2558) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ บุญสุข (2559 หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาก็ควรแสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเมื่อเขาปฏิบัติงานได้ดี

2. ด้านความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 ควรระบุหน้าที่และขอบเขตงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบจะได้มีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองเมื่อหน้าที่และขอบเขตงานมีความชัดเจน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบก็จะเอาใจใส่ตั้งใจ มุ่งมั่น ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 เท่านั้น ดังนั้นควรขยายขอบเขตประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบที่ปฏิบัติในส่วนกลางว่ามีความแตกต่างจากการศึกษาในสังกัดส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) อย่างไร

บรรณานุกรม

ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทยและข้อมูลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน : https://www.audit.go.th

นุชนาฏ นิลเขาปีบ (2553). *ความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เบญจวรรณ บุญสุข (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.* วิทยาลัยราชพฤกษ์.

พระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวชิรกุล). (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหาร โครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรณู สุขฤกษกิจ (2554). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการยื่นชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านทางอินเทอร์เน็ต ในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิริยะ คำฟู (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอาชีวศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภชัย ขาวพา (2554). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สรัญญา วรรณศิลป์ (2556). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง