

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT OFFICERS OF
THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND

อรุณรัตน์ ผลจันทร์
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Aroonrat Poljun
E-mail: aroonrat_may@hotmail.com
Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับชำนาญการ อายุราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปจากข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

This study aims 1) to examine work motivation of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand and 2) to compare work motivation of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand classified by personal factors. Results are summarized as follows. The majority of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand participants are females, ranging between 31-40 years of age, single, graduating with a bachelor's degree and holding professional-level positions, length of the government service is less than 5 years and the average monthly income is 20,000-30,000 baht. The work motivation of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand, overall, is a high level with motivation factors at a higher level than maintenance factors. When considering each aspect, The most important aspect of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand, relationship with colleagues, next below is relationship with supervisors and the least important aspect is working conditions. Testing to compare the work motivation of government officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand classified by personal factors indicated that government officers with different genders, statuses, education levels, job positions, lengths of the government service and average monthly incomes have no difference in work motivation. As for government officers of different ages, their work motivation is different. Specially, government officers aged 21-30, 31-40 and 41-50 years old have different work motivation from government officers who are over 50 years of age.

Keywords: Work Motivation; Government Officers of The State Audit Office of The Kingdom of Thailand

บทนำ

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สาเหตุเนื่องมาจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และเติบโตต่อไปได้ในภายหน้า ทั้งนี้หน่วยงานจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือนำพาองค์กรไปในทิศทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับคน ซึ่งจัดว่าเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของความสำเร็จที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการที่ “ทรัพยากรมนุษย์” จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น “แรงจูงใจ” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน

แผ่นดินให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประชาชนให้ความเชื่อมั่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด 1,475 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 320 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ระบบการบริหารงานบุคลากร พัฒนาบุคลากรและวิธีจูงใจบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปปรับปรุง และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เฮอรัลด์เบิร์กและคณะ ได้ทำการศึกษาถึงทฤษฎีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดี ในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors หรือ satisfiers) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้ความพึงพอใจ (satisfaction) ส่งผลต่อพนักงานหรือสมาชิกองค์กร มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่การมีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ในกลุ่มปัจจัยจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน (doing a job) การชอบทำงาน (liking the job) ความสำเร็จในการทำงาน (success in doing a job) การเป็นที่ยอมรับจากการทำงาน (recognition for doing a job) การก้าวไปสู่พัฒนาการและความก้าวหน้าทางอาชีพ (moving upward/professional growth) ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการเขียนและการชมเชยด้วยคำพูด

1.3 ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่มีความทำทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาส ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors or Maintenance) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบาย การบริหารจัดการ รายได้ และสภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (dissatisfaction) ซึ่งบุคลากรใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือเมื่อบุคลากรไม่ได้รับปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนี้ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง และเงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration) หมายถึง ระบบ การบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงาน และหน้าที่การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.3 สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็น สัดส่วน สภาพเหมาะสม ทั้งแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน จำนวนงาน สภาพที่ทำงาน เครื่องมือและ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.4 ความมั่นคง (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนใน อาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

2.6 ความสัมพันธ์ในการทำงาน (relationship) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

2.6.1 ผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจกัน

2.6.2 เพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

2.6.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และ เข้าใจกัน

2.7 มีชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกต่องาน และความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนทำเพราะ เห็นว่าดีว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องชวนหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบ งานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือ ไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรือไม่อยากทำ แม้จะฝืนใจเพื่อให้เขายอมรับ ก็ตาม

4. โอกาส ถ้าทำงานได้ดีตามมีโอกาสนี้จะได้รับความคิดเห็นความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับความดี (merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดี มีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ โดยเป็นสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชาละ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้เกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด สามลำดับแรกตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ส่วนทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเพศ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

รุ่งทิwa อินตะใจ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ आयงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ซึ่งปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยช่วงระยะเวลาที่กำหนดการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2562 และใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกระดับที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบเลือกตอบ (check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวม 40 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวม 13 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รวม 27 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้สามารถวัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการได้ตรงตามวัตถุประสงค์เมื่อนำไปใช้จริง จากนั้นจึงได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นแบบชุดกระดาษคำตอบให้แก่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 ชุด เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และใช้จริง จำนวน 320 ชุด

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับชำนาญการ อายุราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของรุ่งทิพา อินตะใจ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยบำรุงรักษา

ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจะพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน และยังคงสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ที่ชี้ให้เห็นว่า คนหรือผู้คนรอบตัวซึ่งมีหลายประเภท โดยเท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” ซึ่งบุคคลดังกล่าว มีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรือไม่อยากทำแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม ทั้งนี้ยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษา สรุปได้ว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรและมีความใส่ใจต่อความปลอดภัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งให้ความสำคัญเท่ากันกับผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจกัน และยังคงสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ที่ชี้ให้เห็นว่า คนหรือผู้คนรอบตัวซึ่งมีหลายประเภท โดยเหนือกว่า คือ “นาย” ซึ่งบุคคลดังกล่าว มีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรือไม่อยากทำแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม ทั้งนี้ยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด

3. สภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง เสียง อุ่นหภูมิ และการระบายอากาศเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งจะต้องดี มีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ โดยเป็นสภาพที่ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนวะรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอตุลย์ ทองจำรุญ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษา สรุปได้ว่า อายุมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรุ่งทิภา อินตะใจ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

ควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย สภาพบรรยากาศทั้งแสง เสียง และกลิ่นมีความเหมาะสม ไม่อยู่ในสภาพที่แออัดที่จะมีผลเสียต่อสุขภาพ รวมทั้งจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยสนับสนุนในส่วนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อความรวดเร็วและสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทกับการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กในหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานราชการอื่น เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างหน่วยงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับบุคลากรจากต่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

2. การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ หากต้องการข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยการตีความวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส.

สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทรารณณ์ ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า

อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร, มหาวิทยาลัยมหิดล.

รุ่งทิwa อินตะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล ปิยะเวท จำกัด (มหาชน).

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ

จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Herzberg, Frederick. (1967). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Company.

Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.