

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)
WORK MOTIVATION OF PERSONNEL
IN THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND REGION 2
(CHON BURI)

ชนิดา คุณทองคำ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chanida Khunthongkham
E-mail: chanida_ktk@hotmail.com
Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) 2) เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำนวน 111 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทำสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุและอายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) 2) to study the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) classified by Personal factors 3) to study Motivator factor and Hygiene factors affecting the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri).

The sample group was 111 people of government officials and employees in The Office of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri). 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 were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) with different age and working age caused different the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) different. And personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) with different gender education level personnel type and salary level did not caused different the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri) different. Moreover, Motivator factor for Achievement, The Work Itself, Responsibility and Salary and benefits and Hygiene factors for Relationships with colleagues and Stability affecting the work motivation of personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand Region 2 (Chon Buri).

Keywords: Motivation; Motivator factor; Hygiene factors

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกองค์กร ทั้งในภาครัฐกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง ปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญและจำเป็นที่สุดและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จ นอกจากการพัฒนาผู้บริหารทั้ง ๓ ระดับด้วยกัน คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นที่เป็นผู้ทำองค์กรให้อยู่รอดได้ แต่สำคัญที่สุดคือ พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทการบริหารจัดการองค์กร

การจูงใจในการปฏิบัติงาน นับว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยรวม อีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงานด้วย การที่จะทำให้งานมีคุณภาพดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า งานมีปริมาณมากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นความรู้สึกส่วนลึกภายในของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่องานและองค์กร

ตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง นโยบายการตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นองค์กรภาครัฐที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และในด้านการบริหารจัดการองค์กรยังให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพด้านการตรวจเงินอย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การใช้สมรรถนะในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรและการวิเคราะห์และประเมินโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม สนับสนุนและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เทียบธรรม กล่าวหาญ ปราศจากอคติ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามข้อกำหนดทางจริยธรรมที่คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 153 คน (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 111 คน

2. **ด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน และอายุงาน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของการทำงาน และด้านความมั่นคงของงาน
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)
2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

บุษบา เชิดชู (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรม

อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออก สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

นารินทร์ แก้วมณี (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงความต้องการ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือโน้มน้าว ให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ ทুমเทและอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่ง ที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้อหา งาน โดย Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็ม ความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจาก กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิดเรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้

อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้

4. ความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจการมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้าบุคคล ทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน ซึ่ง Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อ สงสรรค์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

3. สถานะของอาชีพ องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมาอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การติดต่อ สงสรรค์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

7. นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้

เช่นกัน หากแต่ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มใน ความพึงพอใจมากขึ้นหรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

8. สภาพการทำงาน ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ ก่อให้เกิดปัญหาหนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีการเกินไป หรือ สะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับ งานในที่ใหม่

10. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ตัวกระตุ้น ตัวผลักดัน สนับสนุนและเกื้อกูลให้คนมีความรู้สึกอยากทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่งานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ตัวป้องกัน ชัดขวางมิให้คนเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความไม่มีความสุข หรือไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถแบ่งออกได้ 5 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของการทำงาน และด้านความ มั่นคงในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุชิต แยมยีนยง (2557) งานนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป -50 ปี จบการศึกษาปริญญาตรีมีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และ อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ ตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมือง ตราด จังหวัดตราดไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประเสริฐ อุไร (2559) สารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณศึกษา บริษัท เอลีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอลีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5 - 10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผล การศึกษาปัจจัยด้านองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลีซี ออโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง

13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ยลดา สุพร (2559) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เฮง เฮง จำกัด มากที่สุด มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เฮง เฮง จำกัด มี 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยอนามัย ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เฮง เฮง จำกัด มากที่สุด มี 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และด้านที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เฮง เฮง จำกัด มี 3 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ที่มีการศึกษาเป็นไปตามสภาพโดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 153 คน (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110.67 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งประกอบไปด้วย คำถามทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งประกอบไปด้วย คำถามทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของการทำงาน และด้านความมั่นคงของงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามอายุ อัตราเงินเดือนและอายุราชการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

2.3 ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุและอายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกันและในการคัดเลือกรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ไม่มีการจำกัดเพศว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมากกว่า เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะเพศใดก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้คนที่อายุน้อย ที่เพิ่งเข้ามาทำงานอาจจะไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากนัก ประกอบกับลักษณะการทำงานที่มีการควบคุมการทำงานแบบรุ่นพี่รุ่นน้องในสายการบังคับบัญชา ซึ่งการตัดสินใจสูงสุดจะขึ้นอยู่กับรุ่นพี่ที่เป็นหัวหน้าสายงาน ผู้ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากและความท้าทายไปตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้น

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และการกำหนดอัตราเงินเดือนนั้นมีเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และการ

ปรับเปลี่ยนขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งมีความเหมาะสมและความยุติธรรมกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับชั้น

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุงานที่ยาวนานกว่าจะมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก และยังต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งถ้ามีการวางแผนก่อนการทำงาน นำประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตมาช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอย่างอื่นต่อไป

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ล้วนต่างได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานแปลกใหม่อยู่เสมอ

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้วยภารกิจหลักของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ การตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ จึงทำให้งานที่ทำมีความท้าทายและแปลกใหม่อยู่เสมอ และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในลักษณะการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีรุ่นพี่ที่มีอายุงานและประสบการณ์ที่ยาวนานเป็นผู้หัวหน้าของกลุ่ม บางครั้งอาจทำให้ผู้ร่วมกลุ่มมีความรู้สึกว่ามีอำนาจในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีความอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และยังไม่ได้รับเกียรติและความไว้วางใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

3.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานเป็นประจำ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.6 ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย และการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงหลักการและเหตุผลในการประเมินปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ภายใต้อาณัติเป็นธรรมและยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน

3.7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล การรับฟังความคิดเห็นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.8 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ช่วยแก้ไขปัญหาและพร้อมให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการบริหารงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรมเป็นอย่างดี

3.9 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แนวทางนโยบายและการบริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) มีความเหมาะสมกับทุกตำแหน่งงาน มีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.10 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยภายในและภายนอกของสภาพการทำงานหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ไม่ว่าจะเป็นตัวอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงบรรยากาศภายในห้องทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะอาด สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3.11 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงานไม่มีบุคคลใต้อายากเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ล้วนแต่ต้องการอยากทำงานในงานที่มีความมั่นคง ในองค์กรที่มีความมั่นคงและภาพพจน์ ชื่อเสียงที่ดีต่อสายตาผู้อื่น และสามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน อาทิเช่น การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้มีความรู้สึกสบายตา สบายใจ การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรให้เหมือนอยู่กับคนในครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้คนที่มีอายุน้อย ที่เพิ่งเข้ามาทำงานอาจจะไม่มีได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากนัก ประกอบกับลักษณะการทำงานที่มีการควบคุมการทำงานแบบรุ่นพี่รุ่นน้องในสายการบังคับบัญชา ซึ่งการตัดสินใจสูงสุดจะขึ้นอยู่กับรุ่นพี่ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีอายุน้อยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ด้านอายุงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ที่มีอายุงานที่ยาวนานกว่าจะมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก และยังต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูน พัฒนาความรู้ที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติและควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน นำปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่งานอย่างชัดเจน เพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และยังเปิดโอกาสให้ได้รับการทำงานที่แปลกใหม่ มีความท้าทาย เพื่อสามารถพัฒนาศักยภาพและประสบการณ์ให้กับบุคลากรได้อีกด้วย เพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของบุคลากรได้ด้วยตนเอง ปลดปล่อยให้บุคลากรมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ให้เกียรติและความไว้วางใจในการทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับทุกระดับตำแหน่ง และมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรได้ทราบและมีความเข้าใจถึงหลักการและเหตุผลในการประเมินปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ภายใต้ความเป็นธรรมและยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน และใน

ส่วนของลูกจ้างควรมีการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีอย่างเสมอภาคกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยความสำเร็จ

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรม สัมมนา เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีความสามัคคีมากขึ้น เกิดการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ยอมรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถทำให้อัตราทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นและยังส่งผลให้องค์กรยังมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีต่อสายตาคณะบุคคลภายนอก ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยในรูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mix Methodology) โดยนำวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริง มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นที่น่าสนใจ ตลอดจนข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมในเชิงลึกถึงวิธีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเจาะเชิงลึก เพื่อที่จะทราบว่า มีปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรศึกษากับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สืบสิน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือปูนซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาโท นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ธีระ ทองสพก. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญทองทูล จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุษบา เขิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ปรีมรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปิยนุช เครือศิริ. (2559). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ยลดา สุพร. (2559). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด**. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 9 ฉบับที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินเตอร์ จำกัด โรงงานอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการ (Officer) หน่วยงานบริหารสินเชื่อพิเศษ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**. โครงงาน วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อติยา เสนะวงศ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนุชิต แยมยีนง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร, ดวงตา สราญรมย์ และเจษฎา ความคุ้นเคย. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 . มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.