

แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

MOTIVATION FOR ENTERING THE GOVERNMENT SERVICE OFFICE OF THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND REGION 11 (NAKHONSAWAN)

วีรชน เปรมวิจิต

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Werachon Pramwichit

E-mail: 6214060169@rumail.ru.ac.th

Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำนวนทั้งสิ้น 169 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่งอายุราชการต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยภาพรวมไม่ต่างกันและข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

ที่มีอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัด นครสวรรค์) โดยภาพรวมต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการเข้ารับราชการ

ABSTRACT

This research aims to 1) to study the motivation for the service of the Regional Audit Office No. 11 (NakhonSawan Province) 2) to compare the entry motivations of the Regional Audit Office 11 (NakhonSawan Province) by gender, age, status, education level, original domiciled. Position level, official age

The samples in this research were 169 officials of the Regional Audit Office (Nakhon Sawan Province) using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, average, and standard deviation. Test the hypothesis with t-test statistics, one-way ANOVA variance statistics, if differences are found, leading to a pair of comparisons using the LSD method.

Hypothetical tests showed that officials of the Regional Audit Office 11 (Nakhon Sawan Province) had gender, status, education level, domiciled. Different official age position levels As a result, the motivation for the service of the 11th Regional Audit Office (Nakhon Sawan Province) is not different, and civil servants of the 11th Regional Audit Office (Nakhon Sawan Province) of different ages make the motivation for the service of the 11th Regional Audit Office (Nakhon Sawan Province) different.

The purpose of this research is to (1) To study working behavior of officers in the State
Keywords; Motivation for entering the government service

บทนำ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเป็นการประกอบอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอาชีพมีหลายรูปแบบ หลายประเภท การประกอบอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งหากบุคคลใดตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับตนเองย่อมมีความสุขในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้มากกว่า ในอดีตอาชีพรับราชการเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูงได้รับการยกย่องจากบุคคลในสังคมมีบรรดาศักดิ์ฐานะและอำนาจเหนือประชาชน คนจึงนิยมเข้ารับราชการ

ในปัจจุบันกลุ่มคนรุ่นใหม่ไม่นิยมเลือกรับราชการแต่เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนมากกว่า เนื่องด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า จะพบว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของข้าราชการในระดับปริญญาตรีที่ได้รับนั้น จะต่ำกว่าภาคเอกชนมาก โดยเฉพาะในสายที่ขาดแคลนและยังเกิดภาวะสมองไหลจากภาครัฐเข้า

แต่เมื่อประเทศต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจทั้งในปี 2540 จนมีกระแสว่าคนรุ่นใหม่บางส่วนหันมาสนใจงานข้าราชการมากขึ้น หลังจากภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมาไม่ค่อยดีนัก ประกอบกับระบบราชการซึ่งเป็นเสาหลักของประเทศและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงมีการปรับตัวนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้แก่คนรุ่นหลังได้หันกลับมาประกอบอาชีพรับราชการในสังกัดต่าง ๆ

จากสถิติของผู้เข้าสมัครสอบ ก.พ.ซึ่งเป็นการสอบเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับการเข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆของภาครัฐ เรียกว่าการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ที่จัดสอบโดยสำนักงานก.พ. หรือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี2561เป็นต้นมานั้นแสดงให้เห็นว่า มีจำนวนผู้ให้ความสนใจและสมัครสอบมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกๆปี พ.ศ.2561 คือ 450,000 คน ปี พ.ศ.2562 จำนวน 450,000 คน ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 500,000 คน จะพบว่า จำนวนผู้สมัครในปี 2564 มีอัตราสูงขึ้น และจากสถิติในปีล่าสุดนั้น มีผู้เข้าสมัครสอบในวันแรกมากถึง 422,536 คน แสดงให้เห็นว่ามีผู้สนใจต้องการเข้ารับราชการมากขึ้นทุกปีแม้ในจะสวนทางกับสภาพเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตในสังคม

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเลือกเส้นทางในการศึกษาและแนวทางในการตัดสินใจในการประกอบอาชีพรับราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) รวมทั้งสิ้นจำนวน 293 คน (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564)

2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยมุ่งหมายวิจัยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายและแนวคิดด้านประชากรศาสตร์

(ศักดิ์ชัย มณีวรรณ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร

(พรชนก จิรอุมาภรณ์ 2553, อ่างถึงใน ผ่องพิมล พิจารณศรี, 2556) กล่าวว่า การแบ่งตลาดออกเป็นกลุ่มๆ โดยใช้เกณฑ์ตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ตำแหน่ง และการศึกษาเป็นต้น

(ศิริพันธ์ ถาวรทวิวงษ์, 2554) ให้ความหมายของคำว่า “ประชากรศาสตร์” ไว้ว่าเป็นศาสตร์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม แต่ละภูมิภาคและระดับโลก นอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวในด้านพื้นที่ของประชากร ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ทางประชากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

(มัทรี บุญเจริญ, 2560) แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก

(กฤตพร ชะวิลัย, 2562, น. 24) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน และ ภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายใน ได้แก่ความรู้สึกต้องการหรือ ขาดอะไรบางอย่าง

ทฤษฎีความต้องการของบุคคล

(กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2556) กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG theory) ของอัลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่มีความแตกต่างตรงที่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

(อรนุช โชพิมพ์และคณะ, 2557) กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ประกอบด้วย

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs:R) เป็นความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยความสัมพันธ์
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growthneeds: G) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงานความต้องการเหล่านี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จะให้ประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งส่วนของตนเองและของส่วนรวมในอนาคตได้เป็นอย่างดี

(Maslow, 1943) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสามารถจัดลำดับความต้องการโดยเรียงจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

- 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)
- 3) ความต้องการทางสังคม (Love and belonging)
- 4) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญใน สังคม (Esteem Needs) และ
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) โดยความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

Holland's Theory of Vocational Choice) จอห์น แอล. ฮอลแลนด์ (John L. Holland, 1996) ได้มีทศนะเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ว่า บุคคลจะเลือกอาชีพใดมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม โดย ฮอลแลนด์ เชื่อว่า การเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลมักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย

เชฟเฟอร์ (R. H. Schaffer) กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด คือ การที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้ขนาดไหนความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายๆ อย่าง เช่น เพศ วัย ความคิด ประสบการณ์ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

(Milkovich & Newman, 2014, pp. 13) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงรูปแบบของผลตอบแทนทั้งหมดที่เป็นตัวเงิน และบริการที่จับต้องได้ รวมถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับการจ้างการทำงานให้กับนายจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

(วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ญานวนิชย์กุล และ สมบัติ ทีฆทรัพย์, 2556, น.148) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปที่ใช้เงินเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

เพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำนวนทั้งสิ้น 293 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) 21 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169.11 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 169 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ/หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีจำนวน 34 ข้อคำถามทั้งหมด ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าแรงจูงใจ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ

- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุमान ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

- แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เรียงลำดับได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่งอายุราชการ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) อายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) โดยภาพรวม ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ/หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ต่อด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับ ลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่ดีต่องาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษางานมีความท้าทายไม่เบาเบื้อหน่าย และมีความอิสระทางความคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งานเลิศ (2559) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยให้ความเห็นว่า ข้าราชการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานมีความสม่ำเสมอในการมาทำงาน และค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ให้ความสำคัญในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ด้วยการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และแนวคิดของพรเพชร บุตรดี (2563) ซึ่งได้กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล รายได้ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี สวัสดิการที่พักอาศัย เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ มีความเพียงพอและเหมาะสม

1.3 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดยการวางแผนและการป้องกันเพื่อมิให้การปฏิบัติเกิดปัญหา แต่ถ้าหากเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา และเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2562) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จ

ความสมหวัง จากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา และดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งกล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสมและความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ แก้วมณี (2557) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดำรงตำแหน่ง การส่งเสริมการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะ และโอกาสการเจริญก้าวหน้า อย่างเหมาะสมและยุติธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจตุรภัทร ประทุม (2559) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

1.5 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน เนื่องจากมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและตำแหน่งหน้าที่การงาน และหลักประกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนารินทร์ แก้วมณี (2557) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพ ได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่อยู่รอบตัวไม่ว่าจะมีชีวิตทั้งในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน บรรยากาศและสภาพห้องทำงานปลอดโปร่ง มีความปลอดภัยและอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปิยนุช เครือศิริ (2559) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีความเหมาะสม สะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ นิตญา จันทร์เสถียร (2559) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ได้รับความเป็นกันเอง ความช่วยเหลือการปฏิบัติตน และมีความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือ ระหว่างพนักงานราชการ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและการช่วยเหลือเกื้อกูล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ซึ่งได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน

1.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อความรู้สึกที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป หรือจากในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากในหน่วยงาน เช่น การให้กำลังใจ การได้รับการชมเชย และการได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากในหน่วยงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับบุษบา เขิดชู (2556) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ในต้นความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิภาคเก่าเดิม ระดับตำแหน่งอายุราชการ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่เพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) นั้นเป็นเพราะว่า ข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายล้วนมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเพราะทุกเพศมีความสามารถและมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานตรงตามสายงานของตน ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมพร ชนสีลธิ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาฝ่ายบริหารหน้าอาคารแห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุซาวตี บุญหุ่น. (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันให้มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ทักษะการทำงาน และวิถีการดำเนินชีวิตต่างกัน รวมทั้งมีความตระหนักในหน้าที่การงานในระดับที่ต่างกัน อาจเกิดจากภาวะความรับผิดชอบที่ต่างกันหรือที่เพิ่มขึ้นตามวัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมพร ชนะสิทธิ์. (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาฝ่ายบริหารหนี้ธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาฝ่ายบริหารหนี้ธนาคารแห่งหนึ่งด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อักษรภาค อภิรักษ์เหล่าสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษา บริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน โดยพนักงานมีอายุ 21 – 30 ปี และ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

2.3 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการทุกคนให้ความสำคัญกับหน้าที่ในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดหรือแม้แต่สภาพสมรส หรือสถานภาพอื่นๆ ล้วนแต่มีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มเวลาเต็มความสามารถและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมพร ชนะสิทธิ์. (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาฝ่ายบริหารหนี้ธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่าพนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอุซาวตี บุญหุ่น. (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันให้มีแรงจูงใจ ในการทำงานภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันมีช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ อย่างครอบคลุมทำให้ข้าราชการสามารถประสานงาน พูดคุยสื่อสาร ปรึกษาหารือ และสามารถศึกษาหาความรู้ใหม่ได้ตลอดเวลา ทำให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัมนั้นไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอักษรภาค อภิรักษ์เหล่าสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษาบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าที่มีการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการมีภูมิลำเนาอยู่ที่ใดนั้นย่อมอยากที่จะกลับไปทำยังยังภูมิลำเนาเดิมเพื่อใกล้ชิดกับครอบครัวและคนรักซึ่งสอดคล้องกับปัทมญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มี ภูมิลำเนาเดิมที่ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอักษรภาค อภิรักษ์เหล่าสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษาบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าที่มีภูมิลำเนาเดิม ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเกิดจากการทำงานในด้านที่ต่างกันและความเชี่ยวชาญที่ต่างกันของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับปัทมญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานที่มี ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอักษรภาค อภิรักษ์เหล่าสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษาบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าที่มีระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ที่มีที่มีอายุราชการที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเกิดจากระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนไม่เท่ากัน และประสบการณ์ที่

สิ่งสมของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับกับปัญหา ศรีจันทร์หา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มี อายุงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอักษรภาค อภิรักษ์เหล่าสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษาบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง” พบว่าพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า ที่มีอายุงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่าบริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ต่างกัน ผู้บริหารอาจให้ความสนใจกับความต้องการพื้นฐานอันจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทพร้อมอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากแต่ละช่วงอายุอาจมีความรู้ความเข้าใจและความต้องการที่แตกต่างกัน

2. ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็นด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านภูมิลาเนาเดิม ด้านระดับการศึกษา ด้านระดับตำแหน่ง และด้านอายุราชการ ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ไม่ต่างกัน ผู้บริหารอาจไม่มุ่งเน้นประเด็นความแตกต่างด้านบุคคลในการพัฒนาหรือบริหารองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติและแรงจูงใจต่อสภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งง่ายต่อการประสานงานและส่งผลให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการโดยภาพรวม มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรส่งเสริมการให้กำลังใจกันภายในองค์กร โดยการกล่าวชมเชยแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากบุคคลใดได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย

2. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านหลักประกันความมั่นคงภายในองค์กรเพื่อทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างภายในองค์กรเพื่อลดความตึงเครียด และควรออกนโยบายการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร

4. ด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้วางแผนการดำเนินงานและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นเองเพื่อความภาคภูมิใจและส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มพูน ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน องค์กรควรใส่ใจและจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมและ ครอบคลุมให้แก่ข้าราชการ

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นอย่างมาก โดยแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และ สนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการโดยจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนา เป็นต้น

7. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรได้มาใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย เช่น ห้องนั่งเล่น มุมสงบ สวนหย่อม เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายความ ตึงเครียดและภาวะความกดดันจากงานและสิ่งแวดล้อมภายนอกให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ/หน้าที่ความรับผิดชอบ องค์กรควรให้ความสำคัญกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ มอบหมายงานข้าราชการให้ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือตรงกับสายการเรียนรู้ของข้าราชการ รวมทั้งงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ มากขึ้น ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้และอาจ เพิ่มปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับ ราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งต่อ ๆ ไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแรงจูงใจ ในการเข้ารับ ราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

เอกสารอ้างอิง

กฤตพร ชะวิสัย (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเปิดรับสื่อพฤติกรรมกริ่งและการเกิดจิตสำนึกร่วมแห่ง

ความเป็นชุมชนของเฟซบุ๊กแฟน ThaiRun อับความสุนักวิ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นุชลี อุปกัย. (2558). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญญารัตน์ อรุณบรรเจิด และกุลพิษณุ เฉลิมวัฒน์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้า

ทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะ

จะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทุมพร ชนะสิทธิ์. (2559). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยบริหารนิเทศศาสตร์แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ อโร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท เอเชีย ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ผ่องพิมล พิจารณ์สรณ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พรชนก จิรวัฒภรณ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้ออาหารสุนัขของผู้เลี้ยงสุนัขในเขต กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสวรรค์ ศิรศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.