

**การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง**
**Decisions of Central Audit Officials in entering Government Service
of State Audit Office of the Kingdom of Thailand**

วิศรุต โสมนัส

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

1st Widsarut Soammanus

E-mail : widsarut.audit@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวน 318 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t - test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่างกัน และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพบิดา และอาชีพมารดาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านค่านิยม ด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

คำสำคัญ : การตัดสินใจเข้ารับราชการ, ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) To study decisions of central audit officials in entering government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand. (2) To compare decisions of central audit officials in entering government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand by personal factors. (3) To study the motivational factor that affects the decisions of central audit officials in entering

government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The sample used in this research is 318 people of central audit officials of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD method and using multiple regression statistics

The hypothesis test found that the personal factors of central audit officials with different marital status have different effects on the decisions of central audit officials in entering government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand with different gender, age, education level, educational institution, domicile, father's occupation and mother's occupation do not affect the decisions of central audit officials in entering government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

The motivational factor values, attitude and salary& welfare had an effect on the decisions of central audit officials in entering government service of State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

Keywords: Decisions in entering Government Service, Central Audit Officials

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์แล้วนั้น องค์กรจะต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ (หลักการ 4 M) อันได้แก่ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญมีด้วยกัน 4 ประการแต่ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านั้น ทรัพยากรด้าน “บุคลากร (Man)” เป็นทรัพยากรที่ถือว่าสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรนั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ นั่นคือ เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) รวมถึงการดำเนินการจัดการ (Management) อีกด้วย ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาไปสู่องค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ทั้งนี้หน้าที่หลักของฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้น คือ การสรรหาบุคลากรและการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังคน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนด้านทรัพยากรคน การประเมินอัตรากำลังคน การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับทุกฝ่ายงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดปัญหา ดังนั้นสิ่งสำคัญด้านแรกนั้นก็คือการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงานให้กับองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของบุคคลได้ดีและสามารถสรรหาบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถทำให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดีมีความสามารถ มีศักยภาพ เข้ามาร่วมงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งองค์กรการตรวจเงินแผ่นดินประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความจำเป็นอย่างมากที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนวิธีการสรรหาบุคลากรให้ได้ตามการมุ่งหมายที่ว่า “คนตรวจเงินแผ่นดิน” ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ หรือมีขีดสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจน

สามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น “องค์กรตรวจเงินแผ่นดินสูงสุดเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดินเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,528 คน
2. **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง** ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,528 คน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 318 ตัวอย่าง
3. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิภาค อาชีพบิดา อาชีพมารดา และปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติที่มีต่ออาชีพ โอกาสความก้าวหน้า และเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง
2. เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินนำข้อมูลปัจจัยจูงใจไปใช้วางแผนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ในงานด้านบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ปาณิศรา สิริเอกศาสตร์ 2556 (อ้างถึงใน ศศิพร บุญชู, 2560) ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร กล่าวคือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง แนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกล่าวได้คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกที่มากระตุ้น ซึ่งเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีความสัมพันธ์ทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2553 (อ้างถึงใน ไพลิน บรรพโต, 2561) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของประชากรศาสตร์นั้นประกอบไปด้วย อายุ เพศ รายได้ ภูมิภาค อาชีพ ระดับการศึกษา ปัจจัยที่กล่าวมานี้เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้เป็นข้อมูล

พื้นฐาน เพราะว่าคุณสมบัติของประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่มีสำคัญ สามารถนำไปใช้ในทางสถิติหาตัวได้ของประชากรที่เป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นได้

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมความต้องการการรับรู้ แรงจูงใจ ความสนใจ การเลือกตัดสินใจ ค่านิยม ทศนคติ และอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป โดยลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ การศึกษา ครอบครัว ภูมิสำเนา ศาสนา สถานภาพต่าง ๆ ทั่วไป สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ และสถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งลักษณะประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจำแนกความแตกต่างของบุคคลได้

แนวคิดและทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพ

อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550 (อ้างถึงใน ไพลิน บรรพโต, 2561) แนวคิดทางเลือกการประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพนั้นมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก นั่นก็เพราะอาชีพไม่ใช่มีไว้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจเพียงเท่านั้น แต่ยังคงตอบสนองต่อความต้องการด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ กล่าวคือ มนุษย์ยังคงต้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมนุษย์มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความแตกต่างในเรื่องของคุณค่าแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ดังนั้นการเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะหากว่าบุคคลหนึ่งสามารถเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเองแล้วนั้นก็ส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ไม่ยาก ซึ่งสามารถจัดกลุ่มทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลกับความสอดคล้องของงาน 2) ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่กล่าวถึงวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านอาชีพตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของมนุษย์

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe's Theory 1957 (อ้างถึงใน จีรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552) Roe เป็นนักจิตวิทยาคลินิกซึ่งเป็นผู้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1957 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจและแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็กจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่แตกต่างกันทำให้การเลือกอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกประกอบอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิสำเนา และอาชีพของบิดามารดา เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาสังคม

Adler's Individual Psychology (อ้างถึงใน ไพลิน บรรพโต, 2561) โดย Adler เรียกทฤษฎีของเขาว่าจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งเขาได้ย้าถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ บุคคลว่ามีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งทำหน้าที่ในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล Adler มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีทางเลือกแตกต่างกันซึ่งถือว่าเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นแบบในการดำเนินชีวิต (Life Style) ของแต่ละบุคคลและย่อมก่อให้เกิดบุคลิกภาพประจำตัวที่แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน

McClelland 1973 (อ้างถึงใน ไพลิน บรรพโต, 2561) มีแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเน้นศึกษาที่ตัวแปรด้านแรงจูงใจในความสำเร็จ (Achievement Motivation) ซึ่งหมายถึงความสำเร็จทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคลและเสนอความคิดว่าในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมในอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากแรงจูงใจในความสำเร็จของบุคคล ซึ่งหากคนในสังคมมีแรงจูงใจในความสำเร็จมากการพัฒนาเศรษฐกิจจะมีความก้าวหน้าไปด้วยและเสนอวิธีสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จด้วย การเรียนรู้ (Learning) โดยสร้างแรงกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก

ดังนั้นในการจัดการศึกษาและการเลี้ยงดูเด็กสังคมควรมีการปูพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จของบุคคล ด้วยการใช้ปัจจัยต่าง ๆ 1) แบบอย่างของความสำเร็จของผู้ปกครอง 2) การสร้างความอบอุ่น 3) การให้กำลังใจและแรงเสริม 4) หลีกเลี่ยงการครอบงำและการใช้อำนาจของบิดา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาสังคม เชื่อว่าสิ่งแวดล้อมว่ามีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพสิ่งแวดล้อมมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ทำหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นเมื่อมนุษย์มีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันออกไป มนุษย์ทุกคนย่อมมีทางเลือกแตกต่างกันไปด้วย และนั่นย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์คือผลผลิตของสังคมที่เขาอาศัยอยู่นั่นเอง บุคลิกภาพของบุคคลจึงเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก เช่น ค่านิยม สังคม ประเพณี สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่เข้ามามีบทบาทต่อจิตวิทยาสังคม

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ Maslow 1970 (อ้างถึงใน นพอนันต์ เพ็ชรมันคง, 2559) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลงานของนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลาย โดยมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีก ซึ่ง Maslow มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- Actualization)

ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี Clayton P. Alderfer 1969 (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560) กล่าวว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่น่าเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่แตกต่างกันในเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจอี อาร์ จี นั้น ไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นของการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ อีกทั้งความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันได้

ชนิทน์ เลิศประภาภรณ์, 2553 (อ้างถึงใน ไพลีน บรรพโต, 2561) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งเร้าต่าง ๆ ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวัง 1) ปัจจัยภายใน (Push Factor) ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยค่านิยม ปัจจัยความรู้เกียรติและชื่อเสียง (อาชีพแบบอย่าง) ปัจจัยความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคนหรือข้อมูล ปัจจัยความภูมิใจในอาชีพ และปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพ 2) ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยแนวโน้มทางการตลาด ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและปัจจัยโอกาสในความก้าวหน้า

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ผู้วิจัยสรุปพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งเร้าต่าง ๆ ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวัง ซึ่งแรงจูงใจมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยค่านิยม ปัจจัยทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกอาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

ความหมายการตัดสินใจ

Chester I. Barnard 1938 (อ้างถึงใน นคร ตั้งสีฟ้า, 2556) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็น "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว" โดยการตัดสินใจมีระดับขั้นตอนความสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) พิจารณาถึงพฤติกรรมทางเลือกหลาย ๆ ทาง 2) คาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลของทางเลือกเหล่านั้น 3) ประเมินผลของทางเลือกแต่ละทางในแง่ของความพึงพอใจประโยชน์และสวัสดิภาพที่จะได้รับ 4) เลือกทางเลือกที่ประเมินผลแล้วว่าดีที่สุด

ลักษณะของการตัดสินใจ

Stonner 1978 (อ้างถึงใน จีรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ ดังนี้ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง เป็นการตัดสินใจโดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็นเป็นเครื่องมือตรวจสอบหรือคาดการณ์ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน เป็นการตัดสินใจ ที่มีภัยคุกคาม ประสพการณ์ ดุลยพินิจ และสัญชาตญาณ

กระบวนการตัดสินใจ

Simon 1960 (อ้างถึงใน จีรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552) กระบวนการตัดสินใจ (Decision - Making Process) ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตัดสินใจซึ่งเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาให้เหลือเพียงจำนวนทางเลือกที่ตนเองต้องการเท่านั้น กระบวนการตัดสินใจของมนุษย์นั้นมีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบ เราจะพบได้เสมอในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะอาศัยสามัญสำนึก อาศัยการลองผิดลองถูก อาศัยความเคยชินและจากประสพการณ์ ซึ่งบุคคลเป็นจำนวนมากตัดสินใจโดยวิธีการดังกล่าวนี้ แต่วิธีที่ควรทำ ความเข้าใจและศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติคือการตัดสินใจอย่างเป็นระบบมีเหตุผลตามวิธีทางศาสตร์ (Relational - Making) วิธีการนี้คือวิธีการทางศาสตร์ (Scientific Method) นั่นเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการตัดสินใจหมายถึง การคิดวิเคราะห์ของบุคคลที่นำไปสู่การแยกแยะแนวทางปฏิบัติหลาย ๆ ทางเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ ซึ่งทางเลือกต้องมีหลายทางเลือกมีเหตุผลประกอบการพิจารณาและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการตัดสินใจ ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการเลือกอาชีพของบุคคล เพราะมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพอนันท์ เพ็ชรมันคง 2559 จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการ การบิน สถาบันเทคโนโลยีการการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสุดท้ายคือ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับโดยเลือกหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดและยอมรับซึ่งกันและกันมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่ให้สวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างสาขาหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานมากที่สุด โดยที่กล่าวมาทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องตรงกับทฤษฎี

แรงจูงใจของมาสเตอร์ ทั้ง 5 ชั้น จากผลการวิจัยนี้สรุปแนวโน้มได้ว่านักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ชอบประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม

อเนก สุเตนนต์ 2555 ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายมากที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลองเป็นการศึกษาตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงโดยตรง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ และเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยเพียงครั้งเดียวโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 บุคลากรที่เป็นข้าราชการและปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,528 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทราบข้อมูลของจำนวนประชากรจำนวนทั้งสิ้น 1,528 คน จึงเลือกใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 318 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามทั้งแบบคำถามปลายปิดและเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานศึกษา ด้านภูมิลำเนา ด้านอาชีพบิดา และด้านอาชีพมารดา มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติที่มีต่ออาชีพ โอกาส ความก้าวหน้า และเงินเดือนและสวัสดิการ มีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 11 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 3 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 เป็นข้อคำถามลักษณะปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 2 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 - 5.00 = มีระดับความเห็นในระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20 = มีระดับความเห็นในระดับมาก, 2.61 - 3.40 = มีระดับความเห็นในระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60 = มีระดับความเห็นในระดับน้อย, 1.00 - 1.80 = มีระดับความเห็นในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ร้อยละ และความถี่ ใช้อธิบาย ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานศึกษา ด้านภูมิลำเนา ด้านอาชีพบิดา และด้านอาชีพมารดา

1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติที่มีต่ออาชีพ โอกาสและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ และการตัดสินใจเข้ารับราชการ

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านสถานศึกษา และด้านภูมิลำเนาต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเข้ารับราชการต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การทดสอบ t - test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพบิดาและด้านอาชีพมารดาต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจเข้ารับราชการต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ประกอบด้วย ค่านิยม ทศนคติที่มีต่ออาชีพ โอกาสและความก้าวหน้า และเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพบิดา และอาชีพมารดา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพบิดา และอาชีพมารดาต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านค่านิยม ด้านทศนคติที่มีต่ออาชีพ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

อภิปราย

ผลการวิจัยการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษายังพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีเพศต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว 2561 ทำการศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกันกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพไม่ต่างกันและสอดคล้องกับ เกตุจันทร์ ทาศรีธรรมย์ 2558 ที่ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาวិทยาลัยนครราชสีมา พบว่านักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษายังพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีอายุต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ 2559 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน และสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว 2561 ทำการศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุแตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูลด้านการประเมินทางเลือกด้านการตัดสินใจด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรส (ณ ปัจจุบัน) ต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษายังพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชูริพร หมื่นสายญาติ 2559 ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ อภิชา เปียทอง 2562 ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจในการทดสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพต่างกันทำให้การตัดสินใจในการทดสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) คำานการสร้างระบบควบคุมและประเมินผลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางซึ่งสอดคล้องกับ ชูริพร หมั่นสายญาติ 2559 ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว 2561 ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจด้านการประเมินทางเลือกด้านการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานศึกษาต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีสถานศึกษาต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางซึ่งสอดคล้องกับ จิรนนท์ ไวยศรีแสง 2552 ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประเภทของสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ อภินันท์ ทรัพย์มาก 2557 ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การเลือกประกอบอาชีพรับราชการของข้าราชการที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีปัจจัยภูมิหลังด้านสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีภูมิลำเนาต่างกันทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีภูมิลำเนาต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพลิน บรรพโต 2561 ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ และเขตปริมณฑลกับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดต่อการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศรีญาญา กัณโสภา 2558 ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าปัจจัยจุดใจด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพส่งผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และสอดคล้องกับธีรยุทธ แก้วเกร็ด 2560 ที่ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่าด้านทัศนคติการประกอบอาชีพส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม

3.3 ปัจจัยจุดใจด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางยังไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจด้านโอกาสความก้าวหน้ามากเท่าที่ควรหรืออาจมีความมั่นใจในด้านอื่น ๆ เพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับไพลิน บรรพโต 2561 ได้ศึกษาปัจจัยด้านโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าปัจจัยจุดใจด้านโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และสอดคล้องกับงานวิจัยธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม 2557 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า ความภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและการโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกงานโดยให้ความสำคัญในระดับเห็นด้วยมากเนื่องจากบิดามารดาผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนในเรื่องของการศึกษาและอาชีพในอนาคตแล้ว

3.4 ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับสอดคล้องกับ พัชรินทร์ ชูติพงศ์ รุ่งโรจน์ 2558 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของ บริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถจำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบี่ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบสวัสดิการต่าง ๆ และสอดคล้องกับ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุลและณรงค์เดช ภาสพวุฒิจิยม 2560 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาหลักสูตรธุรกิจการบินสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่นักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดในการฝึกงาน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางต่างกัน ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อบุคคล มีสถานภาพสมรสที่เปลี่ยนไปย่อมมีการตัดสินใจที่แตกต่างไปจากสถานภาพสมรสเดิม จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรโดยการสื่อสารหรือการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับกลุ่มสถานภาพโสดเพิ่มมากขึ้น

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ภูมิสำเนา อาชีพบิดา และ อาชีพมารดา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลางไม่ต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีรูปแบบการทำงานที่เป็นสากลทั่วไป ไม่ใช่งานที่เฉพาะเจาะจง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอาจไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญในทุกด้าน แต่อาจเลือกให้ความสำคัญเพียงบางด้าน เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น เนื่องจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างนั้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 73.60 หรือ 234 คน ซึ่งหากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องการเพิ่มบุคลากรเพศชายเพื่อรองรับงานตรวจสอบภาคสนาม หรือในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรพิจารณาเงื่อนไขคุณสมบัติการรับสมัครบุคลากรเป็นการเฉพาะด้านและสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มคนดังกล่าว อีกทั้งเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ถึงร้อยละ 41.20 หรือ 131 คน ซึ่งหากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรจากการเป็นผู้ตรวจสอบที่มีหน้าที่ตรวจสอบหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ไปเป็นผู้ตรวจสอบที่สามารถให้คำแนะนำหรือให้การชี้แนะกับหน่วยงานของรัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ดี รวมทั้งสามารถผลักดันให้หน่วยงานของรัฐเห็นความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตามนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้วนั้น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรกำหนดคุณสมบัติหรือวางแผนวิธีการสรรหาบุคลากรในช่วงวัยก่อนอายุ 30 ปี เพราะบุคคลกลุ่มนี้มีการเปิดกว้างทางด้านความคิด มีความมั่นใจและกล้าแสดงออก ยอมรับกับคำวิจารณ์ มีการเรียนรู้รวดเร็ว มีความคิดนอกกรอบ ชอบความท้าทาย และสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เป็นต้น

ปัจจัยจิตใจ

ด้านค่านิยม จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการสร้างค่านิยมต่อบุคคลภายนอกโดยมีการสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เป็นที่รับรู้ เช่น การจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่เข้าถึงกลุ่มบุคคลในสังคมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนในสังคมท้องถิ่น สังคมเมือง หรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงค่านิยมอันดีต่อองค์กร และสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกลุ่มเป้าหมายตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพ จากการวิจัยพบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการสร้างให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการรับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน นั่นคือสิ่งที่จะต้องมีการสื่อสารต่อบุคคลภายนอกให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ความเที่ยงธรรม ความเป็นกลาง และมีเป้าหมายเพื่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติขององค์กร อีกทั้งต้องสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กรให้มีทัศนคติที่ดียิ่งขึ้นและพร้อมที่จะสื่อสารต่อบุคคลภายนอกได้ เช่น การประชาสัมพันธ์ การนำเสนอผลงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่เข้าถึงกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคคลกลุ่มเป้าหมาย และสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกลุ่มเป้าหมายตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งตามลักษณะงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยค่อนข้างสูงเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน

งบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหลายท่านที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งทางด้านวิชาชีพตรวจสอบบัญชี ด้านวิชาชีพวิศวกรรม ด้านวิชาชีพกฎหมาย ซึ่งตามจริยธรรมแล้วนั้นบุคคลกลุ่มดังกล่าวไม่สามารถรับงานภายนอกได้ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่มีค่าตอบแทนสำหรับบุคคลที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพดังกล่าว ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการพิจารณาและให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เพื่อรองรับหรือจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะตัดสินใจเข้ารับราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างไรก็ตามสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรวิเคราะห์เรื่องที่กำลังมาข้างต้นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มเฉพาะที่ยังไม่ครอบคลุมข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของบุคคลภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งจะผลการศึกษานั้นจะเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่เข้ารับราชการในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมาก่อนแล้ว หากมีการพัฒนางานวิจัยนี้ ผู้วิจัยควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หรือเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจให้มีด้านอื่น ๆ ที่สามารถให้ผลการศึกษาที่หลากหลายนและครอบคลุมในทุก ๆ เรื่อง เช่น ด้านลักษณะของงานด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และด้านความปลอดภัยในชีวิต เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม เช่น ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น เนื่องจากทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นการศึกษาวิจัยในเรื่องอื่นจะทำให้องค์กรมีความเข้าใจในตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล และ ณรงค์เดช ภาสพุดิเจียม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงาน ของนักศึกษาหลักสูตรธุรกิจการบินสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน. งานวิจัยพัฒนาบุคลากรการบิน , สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- เกตุจันทร์ทา ศรีธรรมย์. (2558). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา. ในการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูรีพร หมั่นสายญาติ. (2559). ความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง. งานค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว. (2561). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. งานค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม. งานค้นคว้าอิสระคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศฯ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรวัฒน์ อิมประคองศิลป์ และสุปราณี พงษ์วุฒิธรรม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษาภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นคร ตั้งสีฟ้า. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ประชาชนในเขต บางพลัด. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพอนันต์ เพียรมั่นคง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการการป็นสถาบันเทคโนโลยีการป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ. ในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 7, สถาบันเทคโนโลยีการป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.
- พัชรินทร์ ชุตีพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. งานค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพลิน บรรพโต. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์คณะมนุษยศาสตร์และ การจัดการการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาณุวัฒน์ ชารักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ศรีธัญญา กัณโสภา. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิพร บุญชู. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอมืองจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี. งานค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- อเนก สุเตนนต์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อภิชา เปี้ยทอง. (2562). การตัดสินใจในการทดสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. งานค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. งานค้นคว้าอิสระ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.