

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE STATE AUDIT OFFICE OF
THE KINGDOM OF THAILAND REGION 11 (NAKHONSAWAN PROVINCE)

ณัฐนิษฐ์ สุวรรณไชย
สาขาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthanit Suwannachai

E-mail: natthanit.suw@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 สถานภาพการสมรส สถานภาพ โสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

ABSTRACT

The objectives of the study of work motivation of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province) were to study the work motivation of personnel in the State Audit Officer of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province). These include: the achievements in performing duties, the steady progress in responsibilities, the respectable recognition, the responsibility in performing duties, wages, compensation and benefits, the relationship with colleagues, working environment, which classified by personal factors, including gender, age, status, level of education, operational period and income. The population in this research was 170 people from a sample group of the personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province), using a questionnaire as data collection method. The data were analyzed by using a computer program to find percentage (Percentage), mean (\bar{X}) and standard deviation (SD).

The results showed that 1) a total of 170 respondents, mostly 131 females, representing 77.10 % Most of them are between the ages of 31-40 years old, 67 people (39.40%), With single status of 94 people (55.30%), With a bachelor's degree, 98 people (57.60%), With operational period less than 5 years, 57 people (33.50%) and incomes between 15,001-25,000 baht, 68 people (40.00%)

2) The opinions of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province) affecting the work motivation of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province) as overall were in high level. When considering from all aspects, it was found that the aspect that was at the highest level was the relationship with colleagues, followed by the achievements in performing duties, the responsibility in performing duties, the respectable recognition, working environment, wages, compensation and benefits and the steady progress in responsibilities, respectively.

Keywords: motivation, State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) Region 11 (Nakhon Sawan Province)

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ล้วนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงมีนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2566-2570) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะทางวิชาชีพ และด้านการบริหาร ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและยกระดับจริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี และการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานสมทบ รวมทั้งสิ้น 295 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มกราคม 2566) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 170 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาเริ่มต้นตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

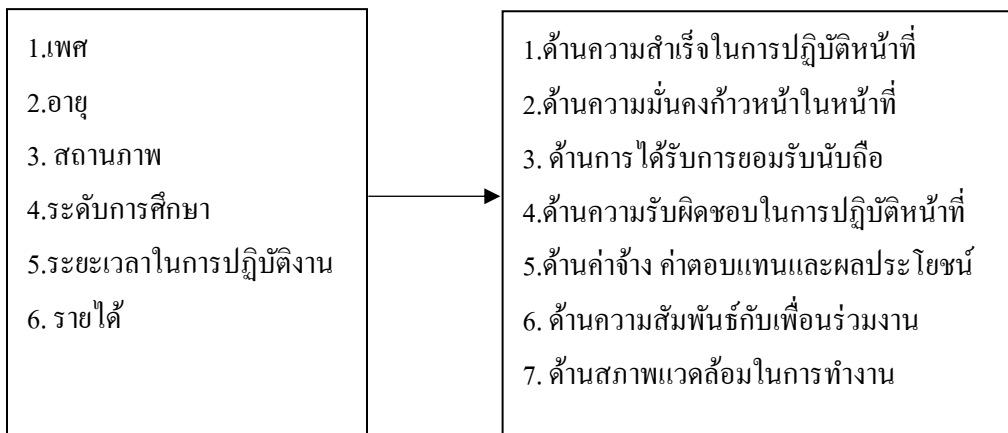
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)
2. เพื่อให้องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดย Frederick Herzberg (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2566) ได้มีการกล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย จึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1.ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ข้อมูลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีสำนักตรวจเงินแผ่นดินในเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดชัยนาท จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดพิจิตร จังหวัดสิงห์บุรี สถานที่ตั้งเลขที่ 965/19 ถนนโกสีย์ใต้ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัญญา วงศ์อุรา (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือด้านความมั่นคง

ในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ศุภญา วงศ์วสันต์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ

นิตญา จันทรเสถียร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานราชการมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วรัญญา ชื่นชม (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ซี. โกลด์นัท จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอคำเม็งสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น. ซี. โกลด์นัท จำกัด ในภาพรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจ

ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

กนกนันท์ รอดดี (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องมีการปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชัน Line ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับครบถ้วนแล้ว ไปทำการเตรียมวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สำหรับการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 โดยอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ลำดับถัดมาคือมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ซึ่งมีสถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ลำดับถัดมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และ สถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 โดยบุคลากรมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่

อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 ลำดับถัดมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ลำดับถัดมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกิน 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง จำนวน 15,001-25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ลำดับถัดมา คือมีรายได้เกิน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 มีรายได้ระหว่างจำนวน 25,001-35,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.94 และรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 สถานภาพการสมรสสถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อความความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำสำเร็จ และมีข้อความความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหรือลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิญญา วงศ์สุรา (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เป็นข้าราชการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ มีความความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีความภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรมอบให้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และเหมาะสม มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา และได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

(2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก คือด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และมีข้อความคิดเห็นในระดับมาก คือ บุคคลในที่ทำงานให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ มีความภูมิใจ ทุกครั้งที่ได้รับกำลังใจและการแสดงความคิดเห็นจากบุคคลในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชยจากหน่วยรับตรวจหรือผู้ที่มาติดต่องาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการทำงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 โดยมีช่วงอายุ 25-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีระดับการศึกษามากที่สุดคือในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด อยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ถัดมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 1-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก คืองานที่ปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ งานที่ปฏิบัติ มีความหลากหลายและน่าสนใจ งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ และการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีในงานในหน้าที่ ประจำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตญา จันทรเสถียร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน ร้อยละ 72.8 มีช่วงอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี จำนวน 147 คน ร้อยละ 58.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 107 คน ร้อยละ 42.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน ร้อยละ 59.20 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 184 คน ร้อยละ 73.60 มีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 11-15 ปี จำนวน 79 คน ร้อยละ 31.60 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์

ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ การมีโอกาสลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ตามความจำเป็น องค์กรได้จัดให้มีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่มีเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา ชื่นชม (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือมีความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีได้ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการแสดงความห่วงใย พุดคุย ปรึกษา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามลำดับ และมีข้อความคิดเห็นในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ซี. โคลโคนัทจำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.40 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.50 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 32.50 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นคนโสด คิดเป็นร้อยละ

39.30 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 12,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.30 แผนกส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 84.80 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โค.โคไนท์ จำกัด ในโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก คือกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ สภาพห้องทำงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ท่านใช้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนันท์ รอดดี (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นคนโสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 -30,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือในการปฏิบัติงานมักจะพบกับปัญหาที่หลากหลาย ควรจัดให้มีผู้ควบคุม กำกับดูแลเพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อป้องกันปัญหาหรือลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและรวดเร็ว เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่วางแผน ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรกำหนดแผนการสร้างควมก้าวหน้าในตำแหน่ง และการกำหนดสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ และเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง ซึ่งการกำหนดแผนการสร้างควมก้าวหน้า เพื่อใช้ในการออกแบบแผนการพัฒนาศักยภาพในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมในการพัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษเช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรมีวัฒนธรรมการยกย่อง ชมเชย เช่น กิจกรรมบุคลากรหรือทีมดีเด่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับการยอมรับมากขึ้น และมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำนั้นมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และเป็นการกระตุ้นผู้ที่ไม่ได้รับการยกย่อง ชมเชยให้พยายามสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้ได้รับการยกย่องในโอกาสต่อไป

4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานระดับประเทศ โดยให้แต่ละภูมิภาคได้เสนอความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อเลือกโครงการที่จะทำการตรวจสอบ เช่นวางแผนตรวจสอบโครงการที่ใช้งบประมาณจากแหล่งเงินกู้ยืม เป็นต้น

5. ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ และควรศึกษาเกี่ยวกับรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงค่าตอบแทนให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบันและใกล้เคียงกับองค์กรอื่น ที่เป็นหน่วยงานอิสระ โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในด้านต่างๆ มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวมากยิ่งขึ้น

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรมีการประชุมประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเพื่อที่จะนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน หรือสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปรับปรุงกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้มากขึ้น และการจัดให้มีสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในเชิงลึกเพื่อหาแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้กลุ่มข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างหน่วยงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากร ทำให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกนันท์ รอดลี (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2562) แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี. โคโคเนท จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- นิตญา จันทรเสถียร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/10259/5/mba30955ac_ch2.pdf
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- วรัญญา ชื่นชม (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- มิญญา วงศ์อุรา (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis (3rd ed). New York: New York : Harper and Row