การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

DECISION MAKING TO WORK WITH THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND OF THE CENTRAL PERSONNEL

ชโลทร มานะเกษม
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ
Chalothorn Manakasem
E-mail: Chalothorn.mnks@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง กลุ่มภารกิจหลัก ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน โดยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกทำงาน; บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The purpose of this research (1) to study decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand of central personnel (2) to study decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand of the central personnel, classify by personal factors (3) to study motivation factors involved to decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand of the central personnel. The sample population in this research was 313 people of central personnel of The State Audit Office of the Kingdom of Thailand main mission group work in Bangkok, using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if any differences were found by using LSD methods and using multiple regression statistics (Multiple Regression Analysis : MRA)

The hypothesis testing results found that central personnel of The State Audit Office of the Kingdom of Thailand had different personal factors were age, education level and average monthly income, this makes over all different effects on decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The hypothesis testing results found that central personnel of The State Audit Office of the Kingdom of Thailand had different personal factors were gender and working experience, this makes doesn't over all different effects on decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand. Moreover, the motivation factors involved to decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand of central personnel are nature of work, compensation and benefits and career development opportunities. The motivation factors not involved to decision making to work with The State Audit Office of the Kingdom of Thailand of central personnel are job security, opportunities to learn and self-development and corporate reputation.

Keywords: Decision Making to Work; Personnel of The State Audit Office of the Kingdom of Thailand

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในการที่จะบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรในองค์กรถือเป็นหัวใจที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน (ประเสริฐ อุไร, 2559) สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ การที่องค์กรจะทำพันธกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

หลายองค์กรกำลังประสบกับปัญหาในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรของตน ดังนั้นองค์กรต้องมีการปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว และที่สำคัญต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่คนทำงานในยุคนี้ต้องการ การสร้างสิ่งจูงใจและสร้างความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่องค์กรต้องการจะทำให้องค์กรมีตัวเลือกมากขึ้น

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ โดยมีพันธกิจหลักคือตรวจเงินแผ่นดิน การสรรหาบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงเป็นด่านแรกของการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรได้ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ เพราะหากรากฐานขององค์กรซึ่งก็คือทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มั่นคงพอ การขับเคลื่อนขององค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปคงทำได้ยากเช่นกัน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงมีความสนใจในเรื่องการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรและเป็นการเสริมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีโอกาสได้คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานได้มากขึ้น ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรตรวจเงินแผ่นดินสูงสุดเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดินเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง กลุ่มภารกิจหลัก ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,435 คน

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยที่ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 และจากการคำนวณพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษาอยู่ที่ 313 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน น่าจะทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

R. H. Schaffer (1953) อ้างถึงใน อภิณัฏฐ์ ทรัพย์มาก (2557) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของเชฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด อาชีพนั้นจะต้องสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เพศ อายุ ความคิด ประสบการณ์ และค่านิยม เป็นต้น

Super (1963) อ้างถึงใน นเรศ กันธะวงค์, อรจิรา ธรรมไชยางกูร และประยุทธ เทียมสุข (2556) ได้กล่าวว่า ซูเปอร์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาอาชีพ ขั้นตอนของพัฒนาการทางด้านอาชีพ มีดังนี้

1. ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) อยู่ในช่วงตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการพัฒนาในด้านความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ และความต้องการ

2. ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตัวเองและอาชีพ เพื่อหาข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมในโรงเรียน หรือการทำงานพิเศษ

3. ระยะเริ่มต้นในการประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ประกอบด้วย ระยะทดลองปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพที่ทำยังไม่เหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ และระยะอาชีพถาวรอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงาน เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Sub Stage) อยู่ในช่วงอายุ 31-44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่มีความมั่นคงและต้องการหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพต่อไป

5. ระยะถดถอย (Decline Stage) อยู่ในช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพจะลดลงอันเนื่องมาจากความชราและจะเลิกการประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิงในที่สุด

Hoppock (1967) อ้างถึงใน อติภาร์ ณ กุล (2557) กล่าวไว้ว่า ความต้องการของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกอาชีพ ดังนี้ (1) การเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้านร่างกายและจิตใจ (2) อาชีพที่บุคคลนั้นเลือกมักเป็นอาชีพที่เชื่อว่าจะสามารถสนองความต้องการส่วนใหญ่ได้ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น ความถนัด ความสนใจ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจมีผลต่อการเลือกอาชีพ (4) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากงานที่สนองความต้องการของบุคคลนั้นในปัจจุบันและเป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังไว้ว่าจะได้งานใหม่ที่ดีกว่าในอนาคต และ (5) อาชีพที่บุคคลเลือกจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ถ้าบุคคลนั้นเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสนองความต้องการของบุคคลได้ดีกว่าเดิม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการสรุปการตัดสินใจเลือกทำงานได้ว่า การตัดสินใจเลือกทำงาน หมายถึง การนำข้อมูลจากหลาย ๆ ด้านของแต่ละองค์กรที่ต้องการร่วมงานมาพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อประกอบการตัดสินใจ และเมื่อตัดสินใจเลือกทำงานแล้ว ควรมีการทบทวนการตัดสินใจว่าหากตัดสินใจใหม่อีกครั้งจะยังเลือกองค์กรนี้อยู่หรือไม่ และหากมีโอกาสจะแนะนำบุคคลอื่นให้เลือกทำงานกับองค์กรนี้เช่นเดียวกันหรือไม่

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งเสริมการตัดสินใจเลือกทำงาน ได้ดังนี้

ลักษณะของงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คืองานที่ทำมีความท้าทาย ให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จลุล่วงตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตรงตามความเชี่ยวชาญ สามารถใช้ความคิดเป็นของตนเองในการปฏิบัติงานได้

ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ดี

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความสำคัญ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไปและทำให้ฐานะทางครอบครัวดีขึ้น

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ได้แก่ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร และรู้สึกมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง นโยบายและการบริหารของระดับผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคงและมีความเหมาะสม

อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ (2564) ได้สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจในอาชีพของบุคคลว่าสามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีรายได้สม่ำเสมอ และทำได้จนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ เพราะอาชีพใดที่มีความมั่นคงจะนำมาสู่ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในการทำงานต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในองค์กร ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความรู้สึกมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน (2556) อ้างถึงใน รวิพัชร์ งามพัทธวิชย์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจจะจ่ายในรูปของตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น เงินเดือน เงินรางวัล สวัสดิการ เป็นต้น

ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่องค์กรมีการจ่ายเงินเดือนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังรวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ซึ่งมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา และปริมาณงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม นอกจากนี้ ยังรวมถึงผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติม ได้แก่ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำปี วันลาพักผ่อน เป็นต้น

โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม

รวิพัชร์ งามพัทธวิชย์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า โอกาสในการเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน หากบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทเพิ่มมากขึ้น

ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามที่หลักเกณฑ์กำหนด การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรม การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจให้เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพื่อความเติบโตในสายงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสเติบโตได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ประดัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2557) อ้างถึงใน รวิพัชร์ งามพัทธ์วิชย์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ หมายถึง หากองค์กรมีระบบการพัฒนาพนักงานที่ดี ให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้พัฒนาความสามารถและมีการเติบโตต่อเนื่อง ย่อมจะทำให้คนเก่งอยากเข้ามาทำงานในองค์กรมากขึ้น

วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง โอกาสในการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาความรู้และความสามารถ โดยองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกัน และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ

ชื่อเสียงขององค์กร

Cabral (2016) อ้างถึงใน มนนัทธ์ เคนศรี (2560) ได้สรุปไว้ว่า ชื่อเสียงบริษัท หมายถึง ความคิดเห็นที่ประชาชนมีเกี่ยวกับบริษัทบางแห่ง ความเห็นนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละคน และจากการได้รับฟังจากประสบการณ์ของผู้อื่น

อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ (2564) ได้สรุปไว้ว่า ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ภาพลักษณ์ขององค์กรที่บ่งบอกถึงคุณค่า ซึ่งหากองค์ใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ก็จะยิ่งดึงดูดให้เกิดความสนใจต่อบุคคลเป็นอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ภาพลักษณ์ขององค์กร ความคิดเห็นที่ประชาชนมีต่อองค์กร องค์กรเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และมีศักยภาพในการพัฒนาความรู้และความสามารถให้กับบุคลากร

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่านิยม ด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า สำหรับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่ทำ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง และด้านแนวทางนโยบายของบริษัท

อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล สำหรับประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาที่แตกต่างกัน

กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานบริการส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในขณะที่ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่พบปะผู้คน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย

อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ (2564) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การออกแบบการวิจัยที่เรียกว่า การวิจัยแบบไม่ทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง กลุ่มภารกิจหลัก ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,435 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษาอยู่ที่ 313 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มแบบสะดวก

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งเสริมการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร มีข้อคำถาม 22 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นการประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยมาก, ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย, ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีข้อคำถาม 3 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นการประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยมาก, ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย, ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.4 การแสดงความคิดเห็น เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามว่า ในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ท่านได้พิจารณาจากเรื่องอะไรอีกบ้างนอกเหนือจากแบบสอบถามข้างต้น จำนวน 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 1.81 - 2.60 = เห็นด้วยน้อย, 2.61 - 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 3.41 - 4.20 = เห็นด้วยมาก, 4.21 - 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด

โดยเริ่มแจกแบบสอบถามช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 313 ตัวอย่างแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร และการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่า ในการเลือกองค์กรที่จะทำงาน ตนได้พิจารณาข้อมูลของหลาย ๆ องค์กรที่ตนสนใจร่วมงาน โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรแรกที่ตัดสินใจเลือกสมัครทำงาน และหากตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้งก็ยังคงเลือกสมัครทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเช่นเดิม รวมถึงจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับบทความของ บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด (2557) ที่กล่าวไว้ว่า หลังจากการตัดสินใจแล้วควรมีการทบทวนการตัดสินใจเพื่อประเมินการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ ถามตัวเองว่าทำอะไรได้ดีและจะปรับปรุงอะไรได้บ้างในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoppock (1967) อ้างถึงใน อติภาร์ ณ กุล (2557) ที่กล่าวว่า อาชีพที่บุคคลเลือกจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ หากบุคคลนั้นเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสนองความต้องการของบุคคลได้ดีกว่าเดิม

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคลากรโดยการจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยไม่จำกัดเพศ สำหรับการได้รับการคัดเลือกทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เถื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินต้องเจอความกดดันในด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่จำกัด รวมทั้งต้องมีการเดินทางเพื่อไปตรวจสอบอยู่เสมอ จึงทำให้เหมาะกับบุคคลที่มีอายุน้อยมากกว่าบุคคลที่มีอายุเยอะ สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ซูเปอร์ (Super) (1963) อ้างถึงใน นเรศ กันธะวงค์, อรจิรา ธรรมไชยางกูร และประยุทธ เทียมสุข (2556) ได้กล่าวว่า ช่วงอายุ 25-30 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพที่ทำยังไม่เหมาะสมก็อาจเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ ช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงาน เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และช่วงอายุ 31-44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่มั่นคงและหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินเป็นลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทธวิชย์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าบุคคลจะมีอายุการทำงานเท่าใด ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าตนมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรือต้องการสมัครงานกับองค์กรที่ตนสนใจร่วมงานได้ทุกช่วงอายุการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เถื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคคลที่มีรายได้สูง การตัดสินใจในการที่จะเลือกเข้าทำงานที่ใดที่หนึ่งก็จะมีการคิดและวิเคราะห์ที่สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาที่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินค่อนข้างชัดเจน และตรงตามวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบ โดยในประกาศ เรื่องการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะมีการระบุตำแหน่งที่รับสมัครสอบ ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อัตราเงินเดือนที่จะได้รับ และคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบ ทั้งคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจน ผู้สมัครสอบจึงได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ใน

ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานบริการส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัทค้าปลีกของ Generation Z และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรับราชการคืออาชีพที่คนส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่ามีความมั่นคงและมีอนาคตที่ดี ไม่ว่าจะหน่วยราชการไหนก็มีความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี เถื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงของบริษัทไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ต้องอาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญ อีกทั้งลักษณะงานมีความกดดันทั้งด้านความซับซ้อนของงานที่ตรวจสอบ และด้านเวลาที่ต้องเสร็จให้ตรงตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน จากความต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและการทำงานภายใต้ความกดดัน บุคลากรจึงคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการปรับขึ้นของเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงและเกื้อกูลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงการที่องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากร เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.5 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การเลือกสมัครงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง บุคคลนั้นจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเท่ากับการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานปัจจุบัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทธวิชย์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

3.6 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ชื่อเสียงขององค์กรในส่วนของหน่วยงานราชการ ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ ษารักษ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ชื่อเสียงของบริษัทไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ หากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องการผู้ตรวจสอบที่สามารถให้คำแนะนำกับหน่วยงานของรัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ รวมทั้งสามารถผลักดันให้หน่วยงานของรัฐเห็นความสำคัญของการใช้จ่ายเงินแผ่นดินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรกำหนดคุณสมบัติหรือวางแผนวิธีการสรรหาบุคลากรในช่วงวัยก่อนอายุ 30 ปี เพราะบุคคลกลุ่มนี้มีการเปิดกว้างทางด้านความคิด มีความมั่นใจ มีการเรียนรู้รวดเร็ว ชอบความท้าทาย และสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เป็นต้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรจัดแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการตรวจเงินแผ่นดินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคลากรร่วมด้วย เพื่อให้แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้อยู่ในระดับเดียวกันได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษามาด้วยผลการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่บุคลากรทุกคนก็สามารถได้รับความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานให้เท่าเทียมกันได้ รวมถึงองค์กรควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากการแสวงหาความรู้โดยการศึกษาเพิ่มเติมถือเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพราะกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศที่มีค่าครองชีพสูง รวมถึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายของบุคลากร

2. ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้วยลักษณะของงานตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินมีความกดดันค่อนข้างสูง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงควรจัดกระบวนการในการทำงานที่สามารถลดความกดดันให้กับบุคลากรได้ เช่น การจัดให้มีเครื่องมือในการช่วยเลือกตัวอย่างหรือการจัดทำคู่มือการตรวจสอบ รวมถึงรูปแบบกระดาษงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเครื่องมือต่าง ๆ จะสามารถช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้ และควรเน้นการทำงานด้วยหลักการของความยุติธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และหลักการของจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้วยการปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการและเพียงพอในการใช้จ่ายของบุคลากร รวมถึงการให้รางวัล ยกย่องและชมเชย เช่น การประกาศบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีการวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยยึดหลักความสามารถในการทำงานและศักยภาพที่บุคลากรสามารถเติบโตได้โดยผ่านกระบวนการประเมินการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตัวของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามที่ต้องการ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละสายงานเข้าทดสอบความรู้ของผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) หรือการสอบความรู้ชั้นเนติบัณฑิต ด้วยนโยบายการจูงใจต่าง ๆ เช่น การให้เงินพิเศษหากบุคลากรสามารถสอบผ่าน และสิ่งสำคัญคือผู้บังคับบัญชาควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย ให้มากกว่าระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการจูงใจในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตประชากรให้กว้างขึ้น โดยศึกษาบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถเปรียบเทียบว่าการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรทั้งองค์กร มีความแตกต่างที่เกิดจากปัจจัยใดบ้าง

3. ควรนำการวิจัยเชิงคุณภาพมาทำควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีการสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐนันท์ ช้างพล. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม*. บทความวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-15.

นเรศ กันธะวงค์, อรจิรา ธรรมไชยางกูร, ประยุทธ เทียมสุข. (2556). *ศึกษาผลของโปรแกรมการเตรียมตัวสู่โลกแห่งอาชีพเพื่อเพิ่มความพร้อมในการสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. งานวิจัยคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด. (2557). *เทคนิคการเลือกอาชีพให้ได้งานที่เหมาะกับคุณ*. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://th.jobsdb.com/th-th/articles/เลือกอาชีพให้เหมาะกับ/

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

พรทวี เถื่อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 13(1): 1-23.

พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภานุวัฒน์ ษารักษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน*. ภาคนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

มนนัทธ์ เคนศรี. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพบริการ และชื่อเสียงต่อความพึงพอใจ ความไว้เนื้อเชื่อใจและความภักดีของลูกค้าเช่าซื้อรถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รวิพัชร์ งามพัทธวิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณวิสา แย้มเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). *รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.audit.go.th/th/report/audit

อติภาร์ ณ กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพหาบเร่-แผงลอยอาหาร ในเขตเทศบาลเมืองเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิณัฏฐ์ ทรัพย์มาก. (2557). *ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์. (2564). *การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล. (2561). *ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.