

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

**WORK MOTIVATION OF THE GOVERNMENT EMPLOYEES IN
REGIONAL AUDIT OFFICE NO.15 (SONGKHLA PROVINCE)**

นสิน ชอบกิจ

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nasin Chobkit

E-mail : NasinChobkit@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างและประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 22.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 154 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เป็นข้าราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 70.13 มีประสบการณ์ในการทำงาน 17 – 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52

2.) ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคะแนนความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

ABSTRACT

The objective of this study is to study Work Motivation of the Government Employees in Regional Audit Office No.15 (Songkhla Province). The factor of research include Achievement, Recognition, Responsibility and Advancement. The factors are classified by personal factors including sex, age, marital status, education, position, average monthly income and experiences. The sample and population are Government Employees in Regional Audit Office No.15 (Songkhla Province) amount of 154 sample by using population for data collection because population is small size. Data collection by questionnaire. The data analyze by SPSS Statistic Program. The statistics were percentage, frequency, mean and standard deviation

The result found that 1.) 154 Government Employees in Regional Audit Office No.15 (Songkhla Province) showed that 93 people are female representing 60.39%, 63 people in the age range 31 - 40 years representing 40.91%, 104 people are single status representing 67.35%, 77 people bachelor's degree level representing 50.00%, 108 people are Government officer representing 70.13%, 29 people in the experiences range 17 – 20 years representing 18.83% and 47 people have average current income over 70,000 bath representing 30.52%.

2.) The overall level of opinion about Work Motivation is at high level when considering in each category, the Achievement, Stability in work, Total income, Relationship with colleagues and Recognition is at high level. The Relationship with supervisors, Responsibility and Advancement reach the moderate level.

Keywords : Work Motivation, Motivational Factors, Maintenance or Hygiene Factors

บทนำ

ประเทศไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงใน โลกยุค โลกาภิวัตน์ (Globalization) อย่างรวดเร็ว ว่องไว เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การศึกษา การบริหารการจัดการ เป็นต้น ส่งผลให้การบริหารองค์กรภาครัฐ มีความจำเป็นต้องปรับปรุง ทบทวนกระบวนการทำงานทั้งในทางด้านการวางแผน กระบวนการทำงาน การจัดการองค์กร ตลอดไปจนถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ โดยทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรอันล้ำค่าขององค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือในทางตรงกันข้าม คือ นำพาองค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ผู้บริหารองค์กรชั้นนำมักนำมาใช้ คือ การสร้างสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจ ให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทั้งในหน้าที่และนอกเหนืออื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมและการแสดงออก การตอบสนองต่อความต้องการทำงานของ

บุคคลและเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) เพื่อที่จะได้ทราบระดับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง ฯ และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรที่เกื้อหนุนปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ให้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

สำรวจข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

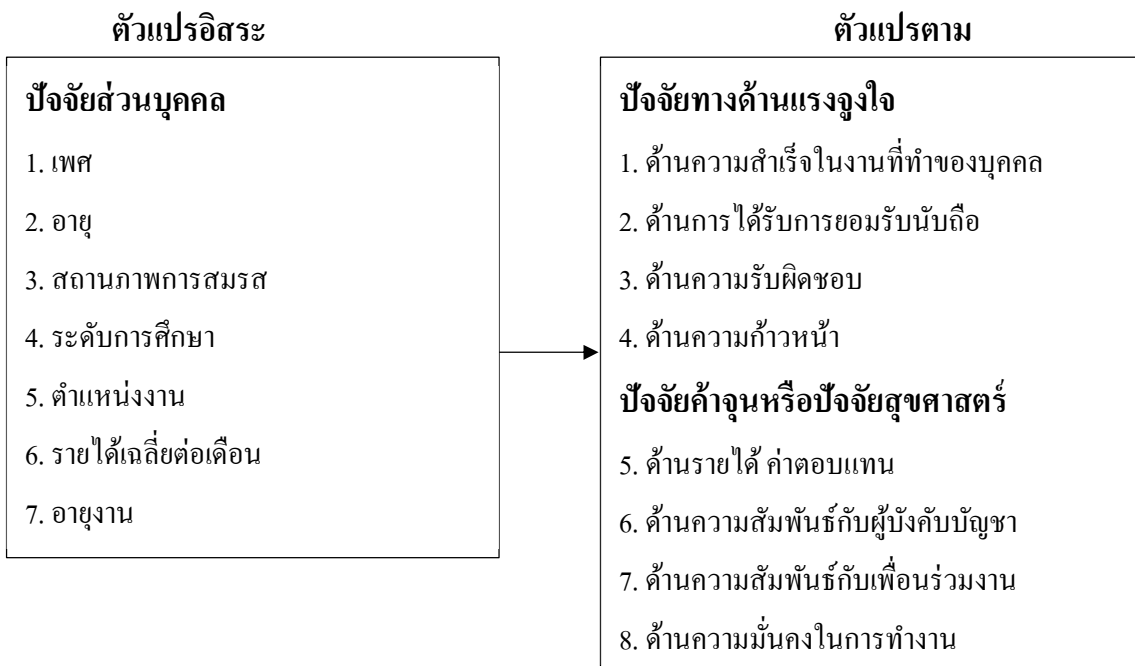
ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการและลูกจ้าง
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ในการกำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป
3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ปัจจัยความพอใจ และอีกปัจจัย คือ ปัจจัยความไม่พอใจ โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

อธิบายถึงทฤษฎีความต้องการ ซึ่งศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่เสมอในชีวิตว่ามี 3 ด้าน คือ (1.) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (2.) ความต้องการทางสังคม และ (3.) ความต้องการอำนาจ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งออกได้เป็นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1 - 15 โดยหน่วยงานที่ผู้ทำวิจัย สังกัดอยู่ คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) มีสำนักงาน ตั้งอยู่บนเลขที่ 424 ถนนไทรบุรี ตำบลบ่อยาง อำเภอบ่อยาง จังหวัดสงขลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบา เชิดชู (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้งจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีชั้นยศระดับ

ประหวาน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์การพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) จำนวน 154 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary source) โดยการนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์ประชากรคือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) จำนวน 154 คน

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 22.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) มีจำนวนทั้งหมด 154 คน ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 70.13 ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 17 - 20 ปี จำนวน 29 คน

คิดเป็นร้อยละ 18.83 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 70,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าระดับคะแนนความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านรายได้ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.53$) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.17$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 154 คน ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 70.13 ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 17 - 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 70,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52

ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากอันดับ 1 คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วง อันดับ 2 คือ ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และอันดับ 3 คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากอันดับ 1 คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ และอันดับ 3 คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของอุษา เฟื่องประยูร (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 คือ ท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง อันดับ 2 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และอันดับ 3 คือท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษั อีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

4. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง อันดับ 1 คือ หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม อันดับ 2 คือ หน่วยงานท่านสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และอันดับ 3 คือ หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุษา เฟื่องประยูร (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

5. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับ 1 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อันดับ 2 คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และอันดับ 3 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนุชิต เข้มยืนยง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา และข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง และอันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของอนุชิต เข้มยืนยง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับ 1 คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อันดับ 2 คือ ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน และอันดับ 3 คือ ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย และอันดับ 3 คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุ่่วง กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับที่มากเนื่องจากการแก้ปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำทนายในการทำงาน โดยลักษณะงานการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมักพบเจอประเด็นที่น่าสนใจในการตรวจสอบอยู่เสมอ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ จะเกิดความภาคภูมิใจ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการปฏิบัติงานความสำเร็จมักจะมาจากการมีทีมงานที่ดี แข็งแกร่ง

ดังนั้นการชื่นชมซึ่งกันและกันจึงเป็นสิ่งดีที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ด้านความรับผิดชอบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การที่มีความพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมักพึงพอใจที่จะมีอิสระในแนวความคิด หลักการ รวมไปถึงความรู้สึกละอิสระในการทำงานที่ปราศจากหรือมีการควบคุมกรอบแนวคิดในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

4. ด้านความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม กล่าวคือ ปัจจุบันการเลื่อนตำแหน่งใช้วิธีการสอบแข่งขัน หากผู้สอบมีความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ก็ย่อมมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

5. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากในประเด็นดังกล่าวเนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีสวัสดิการที่ข้าราชการทุกคนได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งได้รับไม่เท่ากันแล้วแต่ตำแหน่งของบุคลากรนั้น ๆ จึงเป็นการสร้างแรงดึงดูดและแรงจูงใจให้บุคคลภายนอกอยากเข้ามาทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหากล่าวคือ ปัจจุบันสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีผู้บังคับบัญชาที่เลื่อนระดับมาจากบุคลากรภายใน 100% ไม่มีการรับโอนบุคลากรจากภายนอกมาเป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่สามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากในประเด็นดังกล่าวเนื่องจากการทำงานในบรรยากาศที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การที่มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 (จังหวัดสงขลา) ควรส่งเสริมประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้บุคคลภายนอกรู้จัก และรับทราบบทบาทและหน้าที่ สวัสดิการ รายได้ และสิทธิประโยชน์จากการทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุษบา เชิดชู. (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษนี้รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก.
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี