

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร
WORK MOTIVATION OF STAFF OF STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM
OF THAILAND, BANGKOK

กิตติศักดิ์ พูนสวัสดิ์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kittisak Phunsawat

E-mail : 6114993683@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้ สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study work motivation of staffs of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok. (2) to study work motivation of staffs of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok classified by personal factors.

The sample group used in this research was 320 of staffs of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA, in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD)

The hypothesis testing was found that staffs of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok with ages, position level, work periods and income per month different, making the work motivation of staffs was different. And staffs of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok with gender and education different, making the work motivation of staffs was no different.

Keywords : Work Motivation ; Staff of State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Bangkok

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันนี้ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนของภาครัฐกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานของราชการเอง ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีคุณค่า และสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรนั้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานงานเพิ่มขึ้น เพราะแรงจูงใจนั้นเปรียบเสมือนแรงขับ ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ที่จะช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้เกิดความมุ่งมั่น เพื่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่นแก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2543 ซึ่งระบุไว้ว่าให้นำพระราชกฤษฎีกา ระเบียบกระทรวงการคลัง ระเบียบจ่ายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่น ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากร ในฐานะทรัพยากรอันทรงคุณค่า และเป็นพลังอันสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยังคงมีปัญหาในเรื่องบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลสำเร็จของงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือปัญหาเรื่องการลาออก ของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่บ่อยครั้ง โดยการลาออกอาจเกิดจากปัญหาหลาย ๆ อย่าง เช่น เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนอาจจะน้อยกว่าการทำงานในส่วนของภาครัฐกิจเอกชน เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ เกิดภาวะความเครียดและความกดดันในการทำงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่ได้ หรือแม้แต่การได้งานใหม่ที่ตรงกับไลฟ์สไตล์ของตัวเองดังกล่าว

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้าราชการในองค์กรถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้หากทราบถึงระดับแรงจูงใจของข้าราชการ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อจะนำผลการศึกษาที่ได้วิจัยมาใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้ข้าราชการในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและได้ตระหนักถึงผลสำเร็จของงาน มีความพยายามทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และเป็นการสร้างความผูกพันต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้ง ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ตามปัจจัยด้านประชากร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านประชากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการซื้อขายเสื้อผ้าแฟชั่นออนไลน์ของประชากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการซื้อขายเสื้อผ้าแฟชั่นออนไลน์ของประชากรในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abraham H. Maslow ,1943 ได้เขียนทฤษฎีที่จูงใจ เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) (1) ความต้องการด้านร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และ (5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

McClelland, 1962 ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจไฟสัสมฤทธิ์ สรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการประสบความสำเร็จใน 3 ประการซึ่งประกอบด้วย (1) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในการทำงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม (2) ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและ สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ (3) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ๆ

Frederick Herzberg,1969 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562 ทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor Theory เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น ให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพื่อเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่

พอใจเท่านี้ ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี ดังนี้ (1) ค่าจ้าง โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนควรอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมและมีเหตุมีผล (2) นโยบายการบริหารงานของบริษัท ควรจะมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน (3) ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พนักงานควรได้รับการประกันสุขภาพ (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจะมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ (5) สถานภาพสมาชิกในองค์กร ควรรู้สถานะของบุคคลในองค์กรว่าใครเป็นใคร (6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง (7) ความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรให้พนักงานมีความมั่นคงในงานที่ทำ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) ดังนี้ (1) การยกย่องเชิดชู ผู้บริหารควรชื่นชมและให้การยอมรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (2) ความตระหนักถึงความสำเร็จ เห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จในการทำงาน (3) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ความรับผิดชอบ พนักงานจะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำนั้น (5) งานที่มีความหมาย ตัวงานเองควรเป็นงานที่มีความหมาย มีความน่าสนใจ

Linder, 1998 ทฤษฎี 10 แรงจูงใจของ Linder ได้มีการจัดลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ (1) งานที่น่าสนใจ (2) ค่าตอบแทนที่ดี (3) ความซาบซึ้งในคุณค่าของการทำงานสำเร็จ (4) ความมั่นคงในงาน (5) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (6) มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา (7) อุทิศชีวิตให้กับงาน (8) ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (9) การได้ฝึกฝนปฏิภาณไหวพริบ (10) การเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถแก้อุปสรรคหรือ ปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ

วรรณชรินทร์ จิตรสมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ว่า หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้ว ความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจ

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย ลักษณะงานที่ทำไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทาย ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย ว่าคือ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ได้เลื่อนขั้นในการทำงาน ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจ งานให้มากยิ่งขึ้น

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้กล่าวไว้ว่า ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็น การจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไป ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลใน งานด้วยกัน

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ไว้ว่าหมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความนิยมเชื่อถือในความรู้ความสามารถการให้กำลังใจ การ ได้รับเกียรติ และได้รับความสำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กมลพร กลยานมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับ ความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหาก ไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะ ทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับ หรือ การได้รับการยอมรับยกย่อง ในผลงาน (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคล ทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน

ด้านความรับผิดชอบ

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความ พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย ว่าคือ ความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาและ วัตถุประสงค์ที่กำหนด

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ไว้ว่า หมายถึงนปัจจัยจูงใจ ที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะของงานเมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้วจะเป็น โอกาสอันดี ที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่าเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพกลางสูงหรือต่ำ

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

ประเสริฐ อุไร, 2559 ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การที่บริษัทมอบอำนาจให้พนักงานในแต่ละ ระดับชั้น มีความรับผิดชอบในงาน โดยแบ่งย่อยเป็นแผนงาน กลุ่มงาน ทีมงาน โดยแบ่งย่อยถึงพนักงานในระดับปฏิบัติ

ปิยนุช เครือศิริ, 2559 ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย ว่า งานที่ต้องใช้ความคิด คิดวิธีในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ท้าทายความสามารถ มีขอบเขตหน้าที่ ชัดเจน และตรงกับความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้มี ความรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและขอบเขตงาน ไว้ว่า หมายถึงงาน ที่มีโครงสร้างชัดเจน งานที่ปฏิบัติแล้วตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยากง่าย และท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงาน เป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็น งานง่ายหรืองานยาก

ประเสริฐ อุไร, 2559 ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและขอบเขตงาน (The work itself) ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะทั่วไปของงานที่ พนักงานปฏิบัติงานอยู่ เป็นงานที่มีระบบและมีความท้าทาย มีคุณค่าด้านผลิตภัณฑ์และเป็นที่ยอมรับโดยส่วนใหญ่แล้ว

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและขอบเขตงาน งานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทาย ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายใน

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่ของพนักงาน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม และ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่อง การวิเคราะห์ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ไว้ว่า หมายถึง สายการบังคับบัญชาที่ องค์กรกำหนดให้ โดยแยกเป็นแผนก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน*ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน*ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน*ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน*ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน* (Interpersonal Relations) ไว้ว่า หมายถึง องค์กรมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน โดยจัดให้มีกีฬาภายใน และกิจกรรมความปลอดภัย

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน*ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืน ของอาชีพและองค์กร

อนุชิต แยมยีนยง, 2557 ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (Working conditions) ไว้ว่า ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศสำนักงานที่ตั้งในการทำงาน

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง ในการทำงาน

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคง (Working Condition and Job Security) หมายถึง สภาพเหมาะสม ในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

บุษบา เชิดชู, 2556 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 ได้ให้ความหมาย ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ประเสริฐ อุไร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) ไว้ว่า หมายถึงค่าจ้างซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่ายอดการผลิตต่อเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา

สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) เป็นการวิจัยที่ไม่ได้ศึกษาสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้ง เดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการที่สังกัดในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และได้ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 1,522 คน (ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2563) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ YAMANE เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5 % โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95 % ได้จำนวน 317 คน คน เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6 ข้อ

1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ 5=มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4=มีระดับความคิดเห็นมาก, 3 =มีระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 =มีระดับความคิดเห็นน้อย, 1=มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แรงจูงใจในด้านอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นกำหนดให้ 4.21 - 5.00= ระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20=ระดับมาก, 2.61 - 3.40=ระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60=ระดับน้อย, 1.00 - 1.80=ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับ การวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับ ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferval statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร 10 ด้าน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่เพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร มีอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการ สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังการทำงาน และมีความรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำสำเร็จผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่าข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในระดับมาก

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการคิดว่างานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จเป็นไปตามเป้า ได้รับการคัดเลือกให้ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเอง ตำแหน่งที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการ

ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการมีความภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ ได้รับการยอมรับจากองค์กร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความยกย่องชมเชยในความสามารถในการปฏิบัติงาน และงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่าข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ มีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ให้ปฏิบัติ ได้โอกาสมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กับการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก งานที่ทำนั้นมีความน่าสนใจ งานที่ทำอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำมีความสำคัญและมีคุณค่า เป็นอย่างมาก งานที่ต้องใช้ความคิดและมีความท้าทายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับคามอิสระ และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร เห็นว่า องค์กรมีการวางนโยบายที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของข้าราชการ มีการบริหารที่เป็นระบบทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีการวางนโยบายในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน

ครอบครัวมีวัตถุประสงค์เป็นผลให้ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ข้าราชการสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติงาน จนบรรลุผลสำเร็จ และองค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสามารถกระจายข้อมูลได้ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานให้ปฏิบัติ มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ลักษณะการสั่งงานหรือการมอบหมายงานของผู้บังคับมีความชัดเจน มีวิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน และมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พบว่าข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ นนทพรหม

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เนื่องจาก ข้าราชการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายในการเดินทาง ข้าราชการมีความรู้สึกที่มั่นคงและมีความยั่งยืนในหน้าที่การงาน และสภาพงาน ชื่อเสียงขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่าข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการ ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ และองค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการจะต่ำซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พบว่าข้าราชการสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก คือ หน่วยงานมีการปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

2. ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่เพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มักจะมีความต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจ และต้องการความสัมพันธ์ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) พบว่าพนักงานในบริษัทที่เพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เชิดชู (2556) พบว่า ข้าราชการในองค์กร ที่เพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) พบว่า บุคลากร ที่เพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) พบว่า พนักงานราชการที่เพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่อายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันย่อมมีความคิดและค่านิยมในการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) พบว่า พนักงานบริษัทที่อายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต แยมยีนยง (2557) พบว่า ข้าราชการอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) พบว่า บุคลากรที่อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ได้นั้น จะมีการกำหนดวุฒิการศึกษาไว้แล้วว่า ผู้ที่จะรับราชการต้องมีวุฒิปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ข้าราชการที่เข้ามาจะมีวุฒิปริญญาตรี และจะศึกษาต่อปริญญาโทเพิ่มเติมในภายหลังการปฏิบัติงาน เพื่อใช้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชิต แยมยีนยง (2557) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) พบว่า บุคลากร ที่

วุฒิการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) พบว่า พนักงานราชการที่ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับตำแหน่งต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการมักจะต้องมีความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ความคาดหวัง เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่อายุราชการต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป้าหมายในการทำงานของคนเรานั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุการทำงาน ข้าราชการที่รับราชการมาแล้วอาจมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น และอาจมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งต่างกับข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่ ที่คงยังมีไฟในการทำงาน และมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชิต แยมยืนยง (2557) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยนุช เครือศิริ (2559) พบว่า บุคลากรองค์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรุงเทพมหานคร ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการที่เงินเดือนมาก ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เงินเดือนน้อย เพราะเวลาทำงานที่เท่ากันแต่ผลตอบแทนที่ได้ไม่เท่ากัน เป็นผลให้ข้าราชการที่มีระดับรายได้น้อยมักต้องการเพียงผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อแลกกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) พบว่าพนักงานในบริษัทที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชิต แยมยืนยง (2557) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่ผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี*. บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีรัชชพงษ์ กาญจนิงกูร และคนอื่น ๆ. (2554). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมควบคุมโรค. สำนักงานเลขานุการ กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข*
- ธนัญพร สุวรรณคามและจารุวรรณ สกุลคุ. (2560). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. ศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นิตญา จันทร์เสถียร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ*.
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง*
จันทบุรี. วิทยาลัยบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg]*. กรุงเทพมหานคร
- ปิยนุช เครือศิริ. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง*
จังหวัดเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประเสริฐ อุไร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซีอโตโมทีฟ (ประเทศ*
ไทย) จำกัด. ศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก
- วันชัย รินทะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- วรรณชรินทร์ จิตรสมศรี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง*
กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. รัฐ*
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัด*
ตราด.วิทยาลัยบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F., Mausnor, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill Book
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom. (5th ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality. (2nd ed.)* New York: Harper and Row.
- McGregor, J. P. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and Motivation*. Baltimore: Pengnin.