ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Factors Affecting Work Motivation of Officers in The Office of The Auditor General of Thailand

จุรี วรรณาเจริญกุล
Juree Wannajalernkun
มหาวิทยาลัยสยาม
Siam University
Email: jureewan@hotmail.com

Received: October 12, 2020 **Revised:** November 10, 2020 **Accepted:** December 25, 2020

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 320 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 1-20 พฤศจิกายน 2557 และประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31–35 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และจากการศึกษาปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนนโยบายแผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน, ข้าราชการ, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Abstract

This independent study is aimed to study factors affecting work motivation of officers in the Office of the Auditor General of Thailand (OAG). Researcher has designed the questionnaires for collecting data from 320 samples in Bangkok during 1-20 November 2014 and evaluates the results by employing SPSS for windows program.

The result has shown that majority of OAG officers are female, age 31-35 years, single, and working less than 5 years. Their education background and working position are under graduated and professional level. According to the study of activating factors on work motivation, OAG officers pay attention on work motivation relating to career success, types of work, acceptance and responsibility, respectively. According to the study of supportive factors on work motivation, OAG officers pay attention on work motivation relating to relationship with leader, working stability, relationship with colleagues, relationship with subordinate, work supervision and monitoring, working position and private life, respectively.

The recommendation from the stuc 1 AG should support officers to the carrier success in an effective way. The supporting action includes carrier path plan and comprehensive management and development plan which cover all steps of their work. This could make officers feel satisfied and truly be a part of the organization.

Keywords : Motivation, Factors Affecting Work Motivation, Officers, The Office of the Auditor General of Thailand

บทนำ

เงินงบประมาณแผ่นดินมาจากเงินภาษีอากรของประชาชนทั่วประเทศ โดยประชาชนในฐานะเจ้าของเงินจึงมีสิทธิที่จะได้ทราบว่า หน่วยงานของรัฐได้ใช้จ่ายเงินไปโดยถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ และการที่จะทราบถึงการใช้จ่ายเงินดังกล่าว ต้องอาศัยระบบการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นกลไกในการ ตรวจสอบการบริหารเงินของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การตรวจเงินแผ่นดินจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ดังพระราชดำรัสขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานไว้ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในโอกาสครบรอบ 84 ปี แห่งการสถาปนา ในรอบปี พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ความว่า (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

“การควบคุมและตรวจสอบเงินแผ่นดินเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะเงินแผ่นดินนั้นคือเงินของประชาชนทั้งชาติ ผู้ทำงานนี้จึงต้องกำหนดแน่แก่ใจอยู่เป็นนิตย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน ด้วยความอุตสาหะพยายาม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความละเอียดถี่ถ้วนระมัดระวังอย่างเต็มที่ เพื่อมิให้เกิดความพลั้งพลาดเสียหาย และให้เกิดความมั่นใจว่า การใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ และบังเกิดผลประโยชน์เต็มเม็ด เต็มหน่วย”

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2551) ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินได้กล่าวว่า พระราชดำรัสขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานดังกล่าว เปรียบเสมือนดั่งน้ำทิพย์หล่อเลี้ยงจิตใจให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกคนได้ยึดถือไว้เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในขณะที่สถาบันพระปกเกล้า (2557: 26-27) สรุปไว้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจเงินแผ่นดินของไทย โดยกำหนดให้มีกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดินขึ้น เพื่อเป็นการควบคุมการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน โดยทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเงินภาครัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีองค์กรการตรวจเงินแผ่นดินเป็น 3 ส่วน คือ 1) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) 2) ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน (ผตน.) และ 3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ซึ่งมีลักษณะการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ที่เป็นอิสระอย่างชัดเจน ปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการจัดองค์กรการตรวจเงินแผ่นดินเป็น 3 ส่วนแล้วก็ตาม การบริหารจัดการยังมีส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ “คน” หรือบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังที่ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์ (2545, หน้า 7-9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญของทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) ซึ่ง “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า

ดังนั้น ระบบบริหารหรือการบริหารจัดการจะเป็นไปอย่างโปรงใส มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญนอกจากจะดำเนินการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ตรงและเหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ยังจะต้องกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ นั่นก็

คือ “แรงจูงใจ” ดังที่อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550: 206) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลัก เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาและค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งการศึกษาเรื่องดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดความเชื่อมั่นว่า การตรวจเงินแผ่นดิน โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดีขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

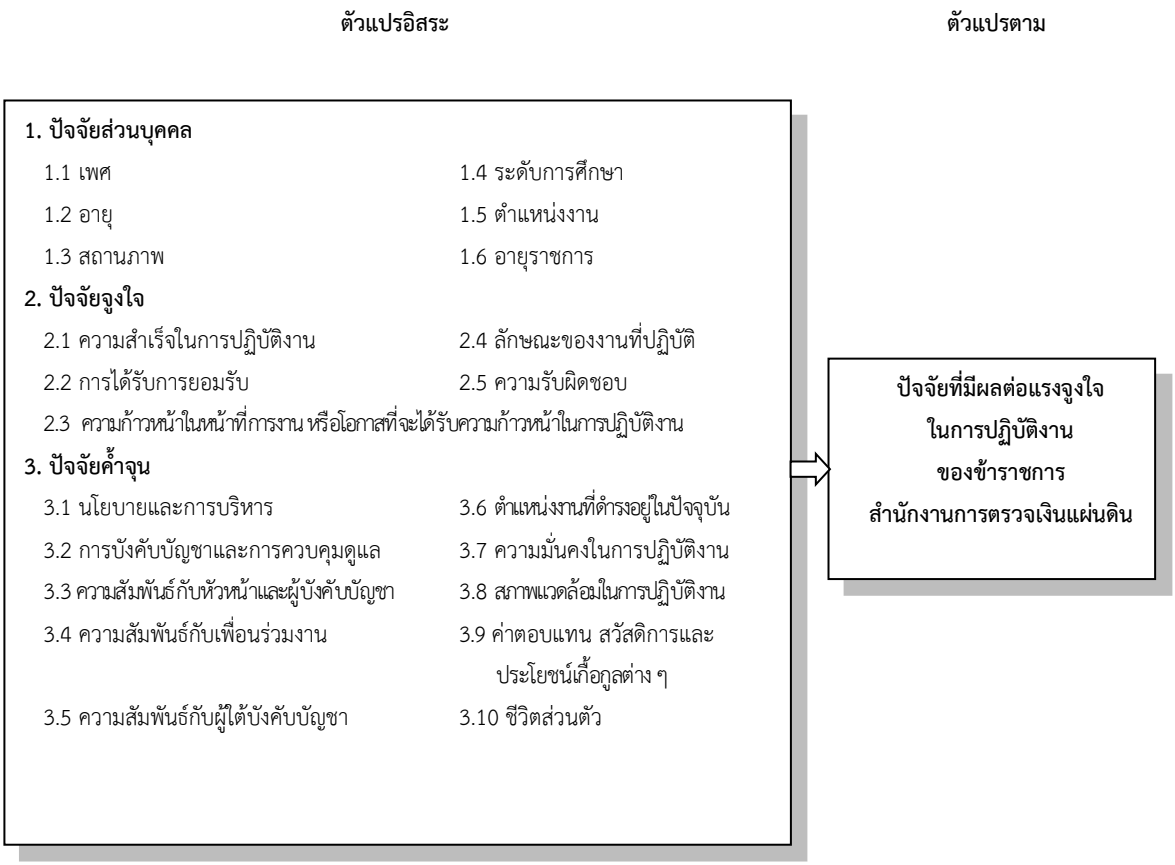
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3.เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กรอบแนวความคิด



สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

9. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

10. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

11. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

12.ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,405 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0 .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 311.36 ราย เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 320 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเวลาที่กำหนด และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ จำนวน 320 ราย และข้อมูลทุติยภูมิด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด ทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) และนำผลการประมวลมาวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ท

(Likert's Scale) รวมทั้งการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Independent-Sample T-Test และ One-Way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กและคณะมาใช้ในการศึกษาโดยผลศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31–35 ปี และ 26 –30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 และ 19.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.50 โดยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 44.40 และมีอายุราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.60 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.61 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน และด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.76, 3.71, 3.69, 3.65 และ 3.61 ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.30 และ 3.23 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน

ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 3 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 4 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 6 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และด้านชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 7 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย

สมมติฐานที่ 8 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และด้านชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 9 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย

สมมติฐานที่ 10 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 11 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 12 ยอมรับสมมติฐานในทุก ๆ ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมตรงตามสายงาน เพื่อนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาควรนำระบบคุณธรรม หรือระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ และพลานามัยของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สถานที่ทำงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เนื่องจากมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้มาซึ่งความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548: 14) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เป็นแรงจูงใจประเภทใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการได้รับการยอมรับ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เนื่องจากเกิดความต้องการที่จะได้รับการยอมรับทางสังคม ทำให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศและชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้องกับพงศ์ หรดาล (2540: 66) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจ โดยบุคคลจะมีกริยาอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เช่น แรงกระตุ้นทางสังคมที่ต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือเกียรติยศและชื่อเสียง

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้และความสามารถมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 เนื่องจากเห็นว่าเมื่อผลผลิตมีปริมาณสูงก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ที่ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับ เช่น ถ้าบุคคลเชื่อว่าหากผลผลิตมีปริมาณสูงก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทำให้มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 เนื่องจากเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจากลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับสุพาณี สฤษฎ์วานิช (2549: 196-197) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าสามารถแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจ

ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน หากได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาสได้แสดงออกถึงผลงานที่สร้างสรรค์

5. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เนื่องจากเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากงานที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานของผู้อื่นที่มีความท้าทายความสามารถและเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 46) ที่ชี้ให้เห็นว่า การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นสามารถแสดงออกได้จากชนิดของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หรือในงานของผู้อื่น และการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 เนื่องจากเห็นว่านโยบายและการบริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่จะสัมฤทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร ขันธหัตถ์ (2541: 58) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายจะต้องชัดเจนและแน่นอน ควรจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดและไม่เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เนื่องจากระดับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานโดยสามารถบังคับบัญชาและควบคุมดูแลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2540, หน้า 310-316) ที่ชี้ให้เห็นถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ความสามารถ หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

8. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.80 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เนื่องจากระดับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549: 287-290) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เนื่องจากมีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549: 287-290) ที่กล่าวว่าการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา หรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 เนื่องจากระดับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 313) ที่ชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและรักองค์กรมากขึ้น

11. ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 เนื่องจากเห็นว่าตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ตลอดจนสังคมยอมรับและยกย่อง ซึ่งสอดคล้องกับจารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548: 14) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจต่อความนับถือตนเองเป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญในประเด็นชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เนื่องจากมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเป็นเจ้าของการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร และมีความรู้สึกภูมิใจต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรที่ยึดมั่นในความเป็นอิสระ เป็นกลาง โปร่งใส เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549: 287-290) ที่ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรนั้นเอง

13. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 เนื่องจากเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความปลอดภัย และไม่อยู่ในสภาพที่จะมีผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2521: 206) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานในแก่องค์กรโดยเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่

14. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 เนื่องจากพึงพอใจต่อความเหมาะสมของผลประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติงานในส่วนของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย แหวนเพชร (2543: 134) ที่กล่าวถึงการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม จึงจะส่งผลให้สามารถรักษาคนดีและมีความรู้ความสามารถไว้ได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการให้มีการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ และพลานามัยของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

15. ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในประเด็นความรักและความอบอุ่นของบุคคลในครอบครัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เนื่องจากมีความรู้สึกต่อบุคคลในครอบครัวที่ให้ความรักและความอบอุ่นโดยมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2540: 404-406) ชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นต้นแบบที่ดีสำหรับข้าราชการในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมการรักองค์กร

เสริมสร้างแรงจูงใจในการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ตลอดจนการให้รางวัล ส่งเสริม ขวัญ กำลังใจ ยกย่อง และชมเชย เพื่อให้ข้าราชการมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็ว คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. ควรกำหนดแผนการสร้างความก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพและการกำหนดสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพและสมรรถนะของตนเอง

3. ควรกำหนดนโยบายและแผนการบริหาร หรือแผนในการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมในส่วนของนโยบายการควบคุม ดูแล ระบบ ขั้นตอนขององค์กร ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร และการแบ่งงาน โดยจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย

4. ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมแรงจูงใจด้วยการปรับปรุงเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป็นที่พอใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความปลอดภัย เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาดถูกสุขลักษณะ ปลอดโปร่ง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ในองค์กรอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างหน่วยงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรของหน่วยงานกับบุคลากรจากต่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

2. ควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา รวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ และอิทธิพลของการใช้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค้นพบ โดยออกแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท เอ็นทีเอสพริ้นติ้ง จำกัด.

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2545). *เทคนิคการจูงใจพนักงาน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซเปอร์เน็ทบุ๊คส์.

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.* กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์ จำกัด.

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2541). *องค์กรและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

สถาบันพระปกเกล้า. (2557). *คลายข้อสงสัย..? ท้องถิ่นอยากใช้ สตง.อยากตรวจ.* ในเอกสารประกอบการสัมมนากลุ่มย่อยเรื่องเวทีท้องถิ่นไทย ประจำปี 2557 เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2551). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.

สุพาณี สฤษฎ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Herzberg, F. (1967). *Work and the Nature of Man.* New York: The World Publishing Company.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation.* New York: Free Press.