

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
ภูมิภาคที่ 12

นางสาววรรษญา ชื่นชม

การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

# Work Motivation of Personnel at Regional Audit Office No. 12

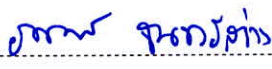
Miss Waranya Chuenchom

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2020


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12  
ชื่อและนามสกุล นางสาวรัฐญา ชื่นชม  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว่าอิสระ แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
ภูมิภาคที่ 12

**ผู้ศึกษา** นางสาวรัฐญา ชื่นชม **รหัสนักศึกษา** 2603001732 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง **ปีการศึกษา** 2563

### **บทคัดย่อ**

การคั่นคว่าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน สำนักงานแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 110 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ และ (2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ** แแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

**Independent Study title:** Work Motivation of Personnel at Regional Audit Office No. 12  
**Author:** Miss Waranya Chuenchom; **ID:** 2603001732; **Degree:** Mater of Business Administration;  
**Independent Study advisor:** Dr.Rochaporn Chansawang, Associate Professor;  
**Academic year:** 2020

### Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study the level of motivation of personnel in the performance of the Office of the Auditor General of Thailand Regional Office 12, (2) to compares the motivation of personnel in the Regional Auditor General Office 12 classified by personal factors, and (3) to recommend guidelines on the motivation of personnel in the Regional Auditor General Office 12.

The population of this survey research consisted of 139 employees of the Regional Auditor General's Office 12. The sample comprised 110 people, determined by stratified random sampling. Tools used for collecting online questionnaire. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and the pair difference by Scheffe's method.

The results of the study found that (1) the level of motivation of the Office of the Auditor General of the Region 12 was overall at a high level. When considering each aspect, Motivating factor and Maintenance factor were also at a high level. The Motivating factor of job responsibility aspect was at the highest level, while the aspects of achievement, advancement, work itself, recognition, growth, and responsibility respectively were at a high level. The Maintenance factor of all aspects of organization policies and administration, relationships within organization, supervising method, salary and wage, and safety at work were at the high level (2) comparing the motivation of personnel towards the Regional Auditor General Office 12 classified by personal factors, it was found that the personnel who had different age, level of education, position, and length of work had motivation in the performance with a statistical significance at the level of 0.05, and (3) the Office of the Auditor General of the Region 12 should organize activities or training for personnel to stimulate their motivation for work performance.

**Keywords:** Work Motivation, Personnel, Regional Auditor General Office 12

## กิตติกรรมประกาศ

การทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความเมตตากรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษา ค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งท่านกรุณาสละเวลาเพื่อให้แนวคิด ให้คำแนะนำ และติดตามงานการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา และต้องกราบขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ กรรมการสอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ อีกทั้งยังตรวจสอบและแนะนำการปรับแก้ข้อบกพร่องต่างๆ นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยเสร็จสมบูรณ์ อย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาและ การใส่ใจของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณฐิติมา เมืองเกษม คุณกิงกาญจน์ แก้วล้ำมศักดิ์ และคุณเกรียงศักดิ์ ทองมา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ท่านประจักษ์ บุญยัง ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ท่านเกล็ดนที มโนสันต์ รองผู้ว่าการ ตรวจเงินแผ่นดิน ท่านผู้ตรวจชัชพร พิณฑุฒินะ ผู้ตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี) คุณศิริลักษณ์ เปี่ยมวิริยวงศ์ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ กลุ่มวิจัยและนวัตกรรม การตรวจสอบ ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการให้เก็บข้อมูลแบบสอบถามและขอขอบพระคุณ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ครอบครัวและผู้มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดเวลาเสมอมา

วรัญญา ชื่นชม

กันยายน 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	18
ข้อมูลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	39
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปการศึกษา.....	70
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	75
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	76
ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	78
ค แบบสอบถาม.....	83
ประวัติผู้ศึกษา.....	89



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	36
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน.....	39
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ.....	40
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย .....	41
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	42
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	42
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโต ขององค์กร.....	43
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล.....	44
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร.....	45
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน.....	46
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ การทำงาน.....	46
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12.....	48
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	49
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	51
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร.....	53
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน.....	53
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบรายคู่ด้านสถานภาพการทำงาน.....	54

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสภาพในการทำงานกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบรายคู่ด้านการรับผิดชอบในงาน.....	59
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	59
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความสำเร็จในงาน.....	61
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	62
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	62
ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความเจริญเติบโต.....	63
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน.....	63
ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาการทำงานกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร.....	66
ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน.....	66
ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 4.35 สรุปเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาค 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	69

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	19
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	24

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบันมีผลต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรต่าง ๆ ได้พยายามปรับตัวและพัฒนาองค์กรของตนเองเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาระดับประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลของทรัพยากรภายในองค์กรด้วยการเพิ่มศักยภาพขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ Werther and Davis (1996 อ้างถึงในขวัญลดา แก้วสุกัลยา, 2558) กล่าวว่า การบริหารงานขององค์กรทุกประเภทให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลัก ประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการจัดการองค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนย่อมมีความต้องการที่ต่างกันและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งซึ่งมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถได้อยู่ตลอดเวลาโดยไม่มีวันสิ้นสุด ด้วยเหตุนี้การบริหารงานด้านบุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีความหลากหลาย โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละคนมีความรู้และความสามารถแตกต่างกันไป หากบุคคลลาออกจากองค์กรไปก็สามารถนำเอาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีติดตัวบุคลากรนั้น ด้วยเหตุนี้้องค์กรจำเป็นต้องวางแผนในการจูงใจบุคลากร เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ในบางครั้งองค์กรก็อาจจะต้องพบเจอกับปัญหาทำให้บุคลากรไม่มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองออกมาอย่างเต็มความสามารถ เพราะถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้และความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีเพื่อจูงใจบุคลากรให้ทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ โชติกา ระโส (2555) ยังกล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิดพลังและความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่การจูงใจให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร Mosley, Pietri and Megginson (1995 อ้างถึงใน อุบลวุฒิพรโสภณ, 2555) อธิบายถึง การจัดการแรงจูงใจมีพื้นฐานประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการ คือ

1) เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร 2) เพื่อกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีบุคลากรจำนวน 139 คน (ข้อมูลล่าสุด ณ 30 เมษายน 2564) ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีจังหวัดที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบและดูแล 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและตรวจสอบงบประมาณของแผ่นดิน เช่น การนำงบประมาณของแผ่นดินไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด การจัดการงบประมาณให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย ตรวจสอบงบประมาณให้เป็นไปตามการจัดสรรและมีการวางแผนงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่แสดงความจำเป็นในการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนคุณภาพของวัตถุประสงค์หรือทรัพยากรที่เลือกใช้ก่อให้เกิดคุณภาพที่ต่องานและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีต่อประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจในการทำงานจึงสำคัญต่อการทำนุบำรุงทรัพยากรของชาติอย่างยั่งยืน การทำงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นองค์กรของรัฐบาลที่มีการเขตพื้นที่รับผิดชอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รับผิดชอบในระดับภูมิภาค ซึ่งเป็น 1 ใน 15 ภูมิภาคของประเทศไทย นอกจากงานที่ต้องเผชิญกับความแรงกดดันภายนอกสำนักงานซึ่งมีหลายองค์กรที่ไม่เข้าใจถึงความจำเป็นในการเข้าไปตรวจสอบการใช้งบประมาณของแผ่นดิน และแรงกดดันภายในสำนักงาน ส่งผลต่อการจัดการในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและอาจกระทบต่อจิตใจเป็นอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน หรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยจูงใจกล่าวถึงความพอใจและไม่พอใจตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจมีทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงาน มีปัจจัยของทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างว่าปัจจัยธำรงรักษา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจและลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อตอบโจทย์การศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความละเอียดอ่อนและบุคลากรมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จึงยากที่จะเข้าใจสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคลากรแต่ละบุคคลได้ ทฤษฎีนี้ยังทำให้เข้าใจถึงแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็ม

ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ และบุคลากรอยู่กันอย่างปรองดอง ทำให้เพิ่มความพอใจในงานและลดความไม่พึงพอใจในงานได้

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษากรอบแนวคิดด้านแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner, and Snyderman 1959 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555) เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ตามกรอบแนวคิดภาพที่ 1.1



## 5. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประชากร ด้านพื้นที่ ด้านตัวแปร ดังนี้

**5.1 ด้านประชากร** ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างสมทบ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2564)

**5.2 ด้านพื้นที่** ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งมีพื้นที่ดูแล 5 จังหวัด ดังนี้

- 1) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี
- 2) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 3) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี
- 4) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี
- 5) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม

### 5.3 ด้านตัวแปร

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย

**5.3.1 ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) การทำงาน 7) รายได้ต่อเดือน

**5.3.2 ตัวแปรตาม** คือ แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555) ได้แก่

- 1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivator Factors*)
  - (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
  - (2) ด้านการยอมรับนับถือ
  - (3) ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
  - (4) ด้านความรับผิดชอบในงาน
  - (5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
  - (6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร



## 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

- (1) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร
- (2) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- (4) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน
- (5) ด้านสถานภาพในการทำงาน
- (6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

### 5.4 ด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาที่กำหนดการศึกษาอยู่ในช่วงระหว่างเดือน 1 เมษายน 2564 ถึง 31 สิงหาคม 2564 โดยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่ปฏิบัติงานในเขต 5 จังหวัดในสังกัดรวมถึงสำนักงานส่วนภูมิภาคด้วย ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการประมาณภายในเวลา 1 เดือน (ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม – 31 สิงหาคม 2564)

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี) มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

**6.2 บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างสมทบ ที่ใช้งบประมาณอยู่ในหมวดค่าใช้จ่ายบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)

**6.3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12** หมายถึง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นส่วนภูมิภาค 1 ใน 15 ภาค มีหน้าที่ในการตรวจสอบหน่วยงานของภาครัฐที่ใช้เงินของแผ่นดินทุกหน่วยงานโดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็นจังหวัดตามภูมิภาค โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบและนำข้อมูลด้านแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
ภูมิภาคที่ 12 ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

7.2 ได้ทราบและนำข้อมูลด้านแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
ภูมิภาคที่ 12 ไปปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

7.3 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในแต่ละองค์กรหากใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างดีเยี่ยม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้หลากหลายแง่มุม ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ไปถึงจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า Herzberg (1972 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการ แรงบันดาลใจ ความปรารถนา หรือความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ตามสูตร  $Motivation = Aspiration - Achievement$  โดยอธิบายว่า ถ้าหากความต้องการมีมากกว่าความสำเร็จ แรงจูงใจจะเป็นบวก ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมได้ หากว่าความสำเร็จของเขายังไม่เท่ากับความต้องการที่อยากได้ และแรงจูงใจจะมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นแล้ว แต่ในความเป็นจริง ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด (Maslow อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ดังนั้น เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จแล้วตามความต้องการครั้งแรก ก็ไม่ได้ทำให้แรงจูงใจเท่ากับศูนย์ เพราะมีการขยับความต้องการอยากได้สูงขึ้น และความสำเร็จจึงเป็นสิ่งที่วิ่งตามความต้องการเรื่อยไป ซึ่งตรงกับข้อสรุปของ McGregor (1969

อ้างอิงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงาน เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ทุกคน

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจข้างต้น ยังมีผู้ที่กล่าวถึงแรงจูงใจไว้หลายท่าน โดยสรุปไว้ได้ต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2538, น. 235) กล่าวว่า การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องมือ และการลงโทษ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขตามต้องการ

ขวัญลดา แก้วสุกัลยา (2558, น. 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขและความพอใจ และสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ต้องการความมีชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับ ได้รางวัลตอบแทน ซึ่งสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกนี้จะก่อให้เกิดแรงขับเพื่อผลบรรลุที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

จรี วรรณเจริญกุล (2558, น. 19) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำการกิจกรรมหรือความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเท การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ ซึ่งถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน และปัจจัยอื่นเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานโดยการแสดงออกถึงความต้องการให้เป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

โชติกา ระโส (2555, น. 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ หรือการที่บุคคลมีความปรารถนา มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กลไกที่เกิดแรงผลักดันซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งจะมีทั้งแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลในบางครั้งสิ่งเร้าเหล่านั้นจะมาพร้อมกันทั้งภายในและภายนอกจนทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่วางไว้

## 1.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

การจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรจะปฏิบัติงานได้เต็มกำลังหรือเต็มความสามารถนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ การจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการหรือพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน Schiffman and Kanuk (1991, p. 69 อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2538) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และ Woolfolk (1995 อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2538) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

**1.2.1 พลังในการแสดงออก (Energy)** การจูงใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในการเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำในพฤติกรรมมนุษย์

**1.2.2 ความพยายาม (Persistence)** แรงจูงใจทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่อง เป็นความมุ่งมั่นที่ทำให้บุคลากรเกิดความมานะ พยายาม อดทน และบากบั่นเพื่อคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานสูงสุด อย่างไม่ละความพยายามหรือท้อถอย แม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และเมื่องานประสบผลสำเร็จก็จะยิ่งทำให้บุคลากรหาวิธีปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไปอีก

**1.2.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability)** แรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โดยขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ เวลา และรูปแบบหรือวิธีการทำงาน ในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นวิธีการที่ทำให้ผลงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงจูงใจนี้ทำให้บุคลากรสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้า และมีการแสวงหาความรู้ในสิ่งใหม่ๆ โดยบุคลากรเหล่านั้นจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขในทุกวิถีทางที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและแตกต่างไปจากเดิม

**1.2.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความก้าวหน้า โดยบุคคลที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ถือเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

### 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของ Ghiselli and Clarence (1955) และ Greenberg and Baron (1997) สามารถสรุปได้ ดังนี้

Ghiselli and Clarence (1955) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในระดับฐานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนี้
- 2) สถานะทางสังคม สถานะภาพการทำงานหากอยู่ในฐานะที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่ดี ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานผู้ปฏิบัติงานก็จะพอใจกับงานนี้
- 3) อายุ จากความคิดเห็นของ Ghiselli ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของลูกน้อง ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

สำหรับ Greenberg and Baron (1997) กล่าวว่า การจูงใจมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความพยายามหรือตัวกระตุ้น เป็นเรื่องของแรงขับหรือใช้พลังเพื่อให้ เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือพยายามทำในสิ่งที่รักและงานที่ชอบ การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงควรกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น
- 2) การตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
- 3) การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง เป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว

ดังนั้น องค์ประกอบของแรงจูงใจของ Ghiselli and Clarence (1955) จึงเกี่ยวข้องกับด้านอาชีพ สถานะทางสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาล้วนเป็นองค์ประกอบที่หากมีระดับที่สูงขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่องค์ประกอบด้านอายุ หากมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานน้อยลง และองค์ประกอบของ Greenberg and Baron (1997) มี 3 ประการ ได้แก่ ความพยายาม การตอบสนองต่อแรงขับ และการรักษาระดับของพฤติกรรม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

#### 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีผู้กล่าวถึงไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

จอร์จ วรรณษาเจริญกุล (2558, น. 30) สรุปไว้ว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักคือ

- 1) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางกาย เช่น การมีชีวิตอยู่รอด ด้วยการขดเขยสิ่งทีปร่างกายขาดหายไป เช่นความหิว ความกระหาย การหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอันตราย การสร้างสมาชิกสืบทอดในครอบครัว และแรงจูงใจทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการอำนาจ
- 2) แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากตัวของบุคลากรที่เห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการคาดหวังในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และได้รับความยกย่องจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

ขณะที่ พยอม วงศ์สารศรี (2538, น. 301) ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจสามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจทั่วไป โดยแรงจูงใจทั่วไปเป็นแรงจูงใจพื้นฐานมาจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การต่อสู้เพื่อการดำรงชีพ ความภูมิใจ ความสามารถเข้าสังคม ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัวและการปกป้องตัวเอง โดยจัดกลุ่มของแรงจูงใจปกติมักจะให้ข้อมูลที่มากกว่าลักษณะทั่วไปอย่างง่าย เช่น การจัดกลุ่มแรงจูงใจด้านร่างกาย และแรงจูงใจด้านจิตวิทยา
- 2) แรงจูงใจด้านร่างกาย จะเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การจัดการของเสียออกจากร่างกาย และความสุขสบายของร่างกาย
- 3) แรงจูงใจด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจทั้งที่มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความปลอดภัย ความรัก ความปรารถนา ความภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง การแสวงหาสถานภาพ ความสุข ความเศร้า และการมีอำนาจ เป็นต้น แม้ว่าแรงจูงใจจะไม่มีกรพิจารณาในแง่ของการที่ต้องตอบสนอง

ทันทีทันใด หรือไม่สามารถเลื่อนการตอบสนองโดยการจูงใจที่รีบด่วน เพราะขึ้นอยู่กับช่วงของเวลาของบุคคลแต่ละคนที่ต่างกัน

4) แรงจูงใจลำดับแรก เป็นการจำแนกประเภทของแรงจูงใจที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของความสำเร็จเป็นหลัก โดยแรงจูงใจเบื้องต้นจะเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในการยังชีพของบุคคล

5) แรงจูงใจลำดับสอง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการด้านสังคมและด้านจิตวิทยา โดยปกติแล้วแรงจูงใจลำดับสองจะเริ่มมีความสำคัญได้ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น นั่นคือแรงจูงใจลำดับสองจะเป็นแรงจูงใจที่ต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจลำดับแรก

6) แรงจูงใจที่รู้สึกตัวกับแรงจูงใจที่ไม่รู้สึกตัว เป็นการจำแนกแรงจูงใจวิธีหนึ่งที่สามารถถึงสภาวะของความรู้สึกตัวในการกระทำการซื้อหรือไม่ซื้อ บุคคลส่วนน้อยที่จะรู้สึกถึงแรงจูงใจในการซื้อของตน ทำให้การวิจัยการจูงใจของผู้บริโภคเป็นเรื่องที่ทำให้ทำได้ยากด้วย โดยทั่วไปความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลมักจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายชนิด และผู้บริโภคอาจจะรู้สึกถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของตนเอง

### 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีหลายแง่มุม ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีการกล่าวถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะก่อให้เกิดแรงขับ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคาดหวังในผลของงานและความต้องการได้รับการปฏิบัติให้เท่าเทียมกันตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

**1.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg** (1966 อ้างถึงใน สุปราณี กำแหงหาญ, 2562, น. 4) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยช่วยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากงานวิจัยของ Herzberg ทำให้รับรู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงาน บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกเป็นอิสระ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่พลังงานด้านบวกซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีๆ และมีความสุขในการทำงานจะทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นปัจจัยจูงใจ โดยสภาพในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร



2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยค้ำจุนได้ เพราะถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วบุคลากรอาจมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือองค์การ แต่การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และก็ไม่ได้ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยนี้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งสองปัจจัยมีความแตกต่างกันโดยสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมเพื่อให้บุคคลแสดงความต้องการออกมา ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางเพื่อนำมาใช้ โดยเฉพาะเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และนำมาประยุกต์ในการบริหารงานจนถึงปัจจุบัน

**1.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ** เป็นทฤษฎีของ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคล โดยสร้างความกดดันเป็นแรงขับจากความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคลโดยสามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น โดยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติจากการทำงาน

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้กับตนเองและครอบครัวโดยความมั่นคงจากตำแหน่ง และสถานะซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และค่าใช้จ่ายของครอบครัว

3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม โดยมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งต้องการการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการสนับสนุนทางด้านจิตใจภายในองค์กร

4) ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการที่รู้สึกภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่ง และความรับผิดชอบต่องานให้เกิดการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น

5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจในสิ่งที่ตั้งใจในการใช้ศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ โดยสรุปแล้วความต้องการของ Maslow ในปัจจุบันยังนำมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจของบุคคลภายในองค์กรตามความเหมาะสมของสถานการณ์

นอกจากนี้ Maslow (1940 อ้างถึงใน อุษา ศิริสาคร, 2562, น. 5) ได้อธิบายถึงความต้องการของคนซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจซึ่งเป็นความต้องการในทัศนคติของ Maslow โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” มีการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

- 1) คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
- 2) ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
- 3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

**1.5.3 ทฤษฎี ERG** ทฤษฎีของ Alderfer Clayton (1969 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพร โสภณ, 2555) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ และความก้าวหน้า ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ความต้องการการดำรงอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม
- 3) ความต้องการความก้าวหน้า เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยทฤษฎีนี้อธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

**1.5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ** David McClelland (1961, อ้างถึงใน อุบล วุฒิพร โสภณ, 2555) เป็นทฤษฎีความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จากการขยายขอบเขตความต้องการมาประยุกต์ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความมีส่วนร่วมซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคคล โดย McClelland อธิบายว่า เมื่อมนุษย์ต้องการความอยู่ร่วมกันสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมและเลี้ยงมาจากวัยเด็ก จึงทำให้มีส่วนร่วมอย่างมากในการแสดงตัวตน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และขยายความ ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ จากความต้องการ 3 ประการข้างต้น McClelland ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า

**1.5.5 ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964, อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555)**  
ได้สนใจกระบวนการที่บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงสุด ซึ่งแสดงสมการดังนี้

$$\text{การจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{เครื่องมือ} \times \text{ผลบวกของปัจจัยเชิงปฏิบัติการ}$$

ตามสมการข้างต้น อธิบายว่า การจูงใจจะเกิดความคาดหวัง หรือโอกาสที่จะกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่าของรางวัล หรือผลลัพธ์ที่ได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีการจูงใจโดยอาศัยการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน เป็นผลลัพธ์ที่แต่ละคนจะทำงานสำเร็จที่แตกต่างกัน
- 2) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่า มีโอกาสมากหรือน้อย
- 3) ความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงานเป็นความพยายามที่ใส่ลงไปในงานเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการ สรุปทฤษฎีนี้เป็นการกระตุ้นความคาดหวังในเป้าหมายและความสามารถของตนเอง

**1.5.6 ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน** John Stacey Adams (1995 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555) ได้ศึกษาการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลในการพิจารณาความยุติธรรม หรือรางวัลที่จะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน ทฤษฎีนี้บุคคลจะพิจารณาอัตราส่วนของแรงพยายามกับผลลัพธ์ในการทำงาน โดยเทียบกับอัตราส่วนเดียวกันของบุคคลอื่น ถ้าเมื่อใดมีความแตกต่างกัน ก็จะพยายามปรับอัตราส่วนของพฤติกรรมให้เกิดความเท่าเทียมกัน ทฤษฎีนี้เป็นผลกระทบทางลบแก่องค์กรจะเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับบุคคลอื่นโดยเฉพาะบุคคลระดับล่างที่ต้องการเปรียบเทียบตนเองกับบุคลากรในระดับสูงกว่า

สรุป มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการศึกษารุ่นนี้ได้ นำทฤษฎีของ Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959 อ้างถึงใน อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจอย่างมากมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยการนำสองปัจจัยที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ โดยสภาพในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

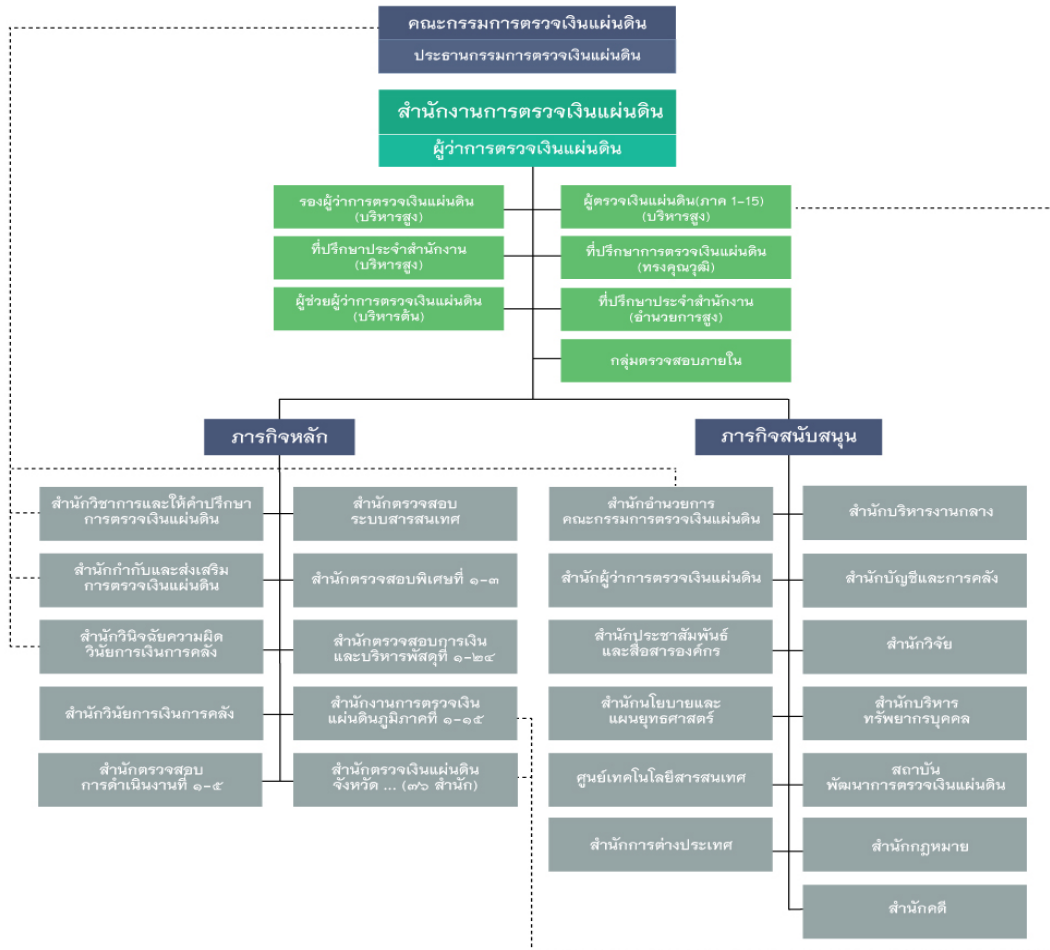
Schermerhorn (2003, p. 785, อ้างถึงใน ขวัญลดา แก้วสุกัลยา 2558, น. 38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลถึงระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ตัวแปรนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม และ 2) ตัวแปรด้านสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไข เหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยแยกพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ประการแรก ตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน รูปแบบและสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และประการที่สอง ตัวแปรองค์กรทางสังคม เช่น ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์กร ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ นำตัวแปรด้านบุคคลมาศึกษาร่วมกับปัจจัยจูงใจ โดยนำตัวแปรด้านตัวบุคคลและตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความแตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้าน อายุ เพศ การศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กรก็จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน

### 3. ข้อมูลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12



แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน พ.ศ. ๒๕๖๑



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

จากภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถอธิบายได้ดังนี้

### 3.1 วิสัยทัศน์

องค์กรตรวจเงินแผ่นดินสูงสุดเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

### 3.2 พันธกิจ

1) ตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน หลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ ด้วยความสุจริต กลาหาญ ปราศจากอคติ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษา วินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่การเงินการคลังของรัฐ

3) เสริมสร้างและผลักดันให้ทุกภาคส่วนตระหนักและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเงินแผ่นดิน และทรัพย์สินของรัฐ

4) พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการด้านการตรวจเงินแผ่นดิน (High Performance Organization: HPO)

### 3.3 ค่านิยม

สัตย์ซื่อ มืออาชีพ อิสระและเปนนกลาง

### 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการตรวจเงินแผ่นดินให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการ

### 3.5 วัตถุประสงค์

**3.5.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับการตรวจเงินแผ่นดินให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล** มี 6 วัตถุประสงค์ ได้แก่

วัตถุประสงค์ที่ 1 การตรวจเงินแผ่นดินได้รับความเชื่อมั่นจากสาธารณะ

วัตถุประสงค์ที่ 2 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรตรวจเงินแผ่นดินมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การตรวจเงินแผ่นดินเป็นไปตามมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ที่ 4 การตรวจเงินแผ่นดินยึดหลักความเป็นอิสระและเป็นกลาง  
วัตถุประสงค์ที่ 5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
ตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ที่ 6 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเป็นมืออาชีพในการตรวจเงินแผ่นดิน

**3.5.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจรักษาวินัยการเงินการคลัง  
ของรัฐ** มี 4 วัตถุประสงค์ ได้แก่

วัตถุประสงค์ที่ 1 หน่วยรับตรวจมีการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่าง  
เคร่งครัด

วัตถุประสงค์ที่ 2 หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงการ  
รักษาวินัย การเงินการคลังของรัฐ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การส่งเสริมการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐแก่หน่วย  
รับตรวจ มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
ส่งเสริม การรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ

**3.5.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมดูแลรักษาเงิน  
แผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ** มี 5 วัตถุประสงค์ ได้แก่

วัตถุประสงค์ที่ 1 ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเงิน  
แผ่นดิน และทรัพย์สินของรัฐ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจ และ  
ตระหนักถึง การดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ

วัตถุประสงค์ที่ 3 สื่อมวลชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสำนักงาน  
การตรวจเงินแผ่นดิน และรวมนำเสนอผลการตรวจสอบสุทธาธารณชน

วัตถุประสงค์ที่ 4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา  
การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ

วัตถุประสงค์ที่ 5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีเครื่องมือและทีมงานใน  
การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐให้แก่ประชาชนและ  
ภาคส่วนต่าง ๆ



### 3.5.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการ มี 7 วัตถุประสงค์ ได้แก่

วัตถุประสงค์ที่ 1 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจเงินแผ่นดินให้เกิดผลสัมฤทธิ์

วัตถุประสงค์ที่ 2 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

วัตถุประสงค์ที่ 3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระบบการบริหารงานภายในที่มีมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 4 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์ที่ 5 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 6 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 7 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีนวัตกรรมในการส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์

### 3.6 นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2562 – 2565)

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 มาตรา 60 ถึง มาตรา 64 บัญญัติให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทำหน้าที่ ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีอำนาจออกระเบียบหรือประกาศ ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้ออกระเบียบคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2561 เป็นต้นมา ตลอดจนคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินมีประกาศลงวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2561 เรื่อง นโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561 – 2565) ในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและรักษาระบบพิทักษ์คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อจูงใจเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่มีประสิทธิภาพ ได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ด้านวิชาการสร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาศักยภาพ ประสพการณ์ จิตสำนึก จริยธรรม ศิลธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการประสพการณ์ตรวจเงินแผ่นดินกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการตรวจเงินแผ่นดินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย เปิดมุมมองและเกิดประโยชน์รอบด้านต่อการทำงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้วาง

รากฐานการพัฒนาวิชาชีพการตรวจเงินแผ่นดินอย่างเป็นทางการเพื่อให้องค์กรตรวจเงินแผ่นดินเป็นศูนย์กลางขององค์ความรู้ด้านธรรมาภิบาลในการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ และเป็นองค์กรชั้นนำด้านการตรวจสอบในระดับสากล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสอดคล้อง รองรับและสนับสนุนบทบาทภารกิจตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและเป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินของคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างส่วนราชการ ภายใน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งในด้านภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

2) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึก ทศนคติ และแนวความคิดให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยึดมั่นในความเป็นอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4) เสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินประกอบกัน

5) ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ตามระบบคุณธรรม รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านวิชาการและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

6) ส่งเสริมและรักษาระบบพิทักษ์คุณธรรมเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือกันของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

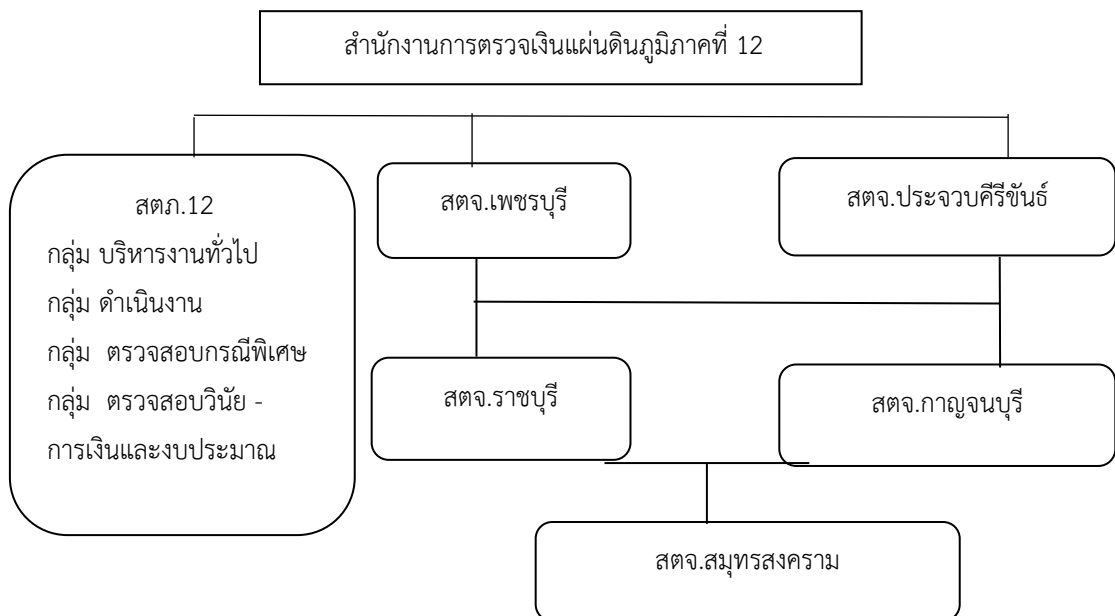
7) บริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมทั้งในด้านการบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจและรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) ให้ความสำคัญในการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินซึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยดำเนินการตามมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้แล้วในเรื่องอื่น ๆ อย่างเข้มงวด

9) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือรักษาวินัย จรรยาบรรณข้าราชการ และคุณธรรมจริยธรรม

10) พัฒนาและยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นเหมาะสมด้วยการร่ำวิทยากรหรือเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ที่ทันสมัย มาปรับใช้ในการบริหารจัดการงาน รวมทั้งพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่หลากหลายสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นองค์กรอิสระตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยกาตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ระบุว่าจะต้องตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินซึ่งเป็นเงินของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัตินี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มดำเนินงาน กลุ่มตรวจสอบตรวจกรณีพิเศษ (งานสืบสวน) กลุ่มวินัยการเงินและงบประมาณ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด มีดังนี้ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดตราขบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี และสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม

- 1) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
  - (1) ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่
  - (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับและพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น
  - (3) ตรวจสอบกรณีที่มีเหตุอันควรน่าเชื่อว่าจะมีการทุจริต ซึ่งได้ข้อมูลจากการตรวจสอบลักษณะอื่นหรือแหล่งข้อมูล
  - (4) ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานโครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ
  - (5) ตรวจสอบเฉพาะกรณีตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินสั่งการ
  - (6) ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ เพื่อแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและคุ้มค่าหรือไม่
  - (7) ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการในเขตพื้นที่รับผิดชอบซึ่งจะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ
  - (8) ตรวจสอบการรับและใช้จ่ายเงินทรัพย์สินอื่นรวมทั้งตรวจสอบการดำเนินงานตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินสั่งการ
  - (9) ปฏิบัติงานร่วมกันกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายทรัพย์สินอื่น หรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ในกรณีหน่วยรับตรวจเป็นรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้แสดงความเห็นตามมาตรฐานการตรวจเงินแผ่นดินและมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และในกรณีที่หน่วยรับตรวจเป็นหน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือกิจการที่ได้รับเงินหรือทรัพย์สินลงทุนจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ การตรวจสอบการเงินของแผ่นดินให้ตรวจสอบว่าการรับจ่าย และการใช้เงินอุดหนุน หรือเงินหรือทรัพย์สินลงทุนเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

(2) ดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และตรวจสอบการประเมินภาษีอากร การจัดเก็บค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บ

(3) ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(4) ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่

(5) ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานหรือโครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ

(6) ดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับ หรือเงินที่มีลักษณะคล้ายเงินราชการลับของหน่วยรับตรวจ

(7) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 2) เขตพื้นที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ตรวจสอบหน่วยงานในพื้นที่ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม ยกเว้นรัฐวิสาหกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทยและหน่วยรับตรวจในความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจสอบในส่วนกลาง

## 3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีหน้าที่ตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน รับและพิจารณาเรื่องร้องเรียน บัญชี การเงิน เอกสารทรัพย์สิน หลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน ของส่วนราชการราชที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งเบิกงบประมาณจากคลังจังหวัดและคลังอำเภอ หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการดังกล่าว

## 4) การแบ่งส่วนงาน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย

(1) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	มีบุคลากรทั้งหมด 35 คน
(2) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด 20 คน
(3) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	มีบุคลากรทั้งหมด 19 คน
(4) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด 25 คน
(5) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด 23 คน
(6) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม	มีบุคลากรทั้งหมด 17 คน
	รวมบุคลากรทั้งสิ้น 139 คน

## 5) อัตรากำลัง

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างสมทบ จำนวน 139 คน

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุษา ศิริสากร (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริสอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 26 -30 ปี การศึกษาระดับ ปวส. และ ปวช. อายุการทำงานกับบริษัทมากกว่า 3 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ปัจจัยต่างๆ ที่บริษัทใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ขวัญฤดา แก้วสุกัลยา (2558) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 จากการศึกษพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า เกือบทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อย 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 มีดังนี้ ควรพัฒนาเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบ เช่น ระบบการจัดเก็บเอกสาร ระบบข้อมูลการตรวจสอบ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น การมอบหมายงานควรมีการกำหนดระยะเวลาในการส่งให้ชัดเจน

จรี วรรณาเจริญกุล (2558) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จากการศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และจากการศึกษาปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนนโยบาย แผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างสมทบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ของกลุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวกับการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา** คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างสมทบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยรวมบุคลากรจังหวัดในสังกัดพื้นที่รับผิดชอบอีก 5 จังหวัด (สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์) จำนวน 139 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้หลักการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ซึ่งกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.5

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{139}{1+139(0.05)^2}$$

$$n = \frac{139}{1+139(0.0025)}$$

$$n = \frac{139}{1+0.3475}$$

$$n = 103.153989 \text{ หรือ}$$

$$n = 103$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 103 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน จากการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างไปยังแต่ละหน่วยงานภายในภาค ใช้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งมีจำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ 30 เมษายน 2564) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random) กลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่แต่ละหน่วยงาน

$$\text{สูตร} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หน่วยงาน	ประชากร ทั้งหมด (คน)	การคำนวณ กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่ม ตัวอย่าง
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	35	(110*35/139)	28
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี	20	(110*20/139)	16
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	19	(110*19/139)	15
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี	25	(110*25/139)	20
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี	23	(110*23/139)	18
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม	17	(110*17/139)	13
รวม	139		110

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

2) ศึกษาข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และรายงานต่าง ๆ ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดเจตคติ เพื่อวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

4) นำข้อมูลตามข้อ 1) – 3) มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดหัวข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 43 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน รวม 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของ Frederick Herzberg นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ที่กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ

1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร

2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสำนวน ความชัดเจน ในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 นางสาวฐิติมา เมืองเกษม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)

5.2 นางสาวกิงกาญจน์ แก้วล่ำมัสก์ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)

5.3 นายเกรียงศักดิ์ ทองมา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)

## 2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน จากสูตรผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ทหาร 3

$$\text{สูตร} = \frac{\sum R}{N}$$

ทดสอบความตรง IOC ( Index Objective Congruence) ได้ค่า 0.80

จึงดำเนินการปรับแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ โดยได้ค่าและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (TRY out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ในที่นี้แจกแบบสอบถามให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้วยกัน แต่เป็นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคอื่น และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

โดยการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) Cronbach's Alpha ทั้งชุด > 0.80 อำนาจจำแนก (Discrimination) Item Total Correlation รายข้อ > 0.20 (หาจาก SPSS>Scale>Reliability Analyze) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่คุณศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างสมทบของสำนักงานการตรวจเงินภูมิภาคที่ 12 ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามในแต่ละตอนทุก ๆ ข้อ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ที่แม่นยำ

4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนับความถี่และหาร้อยละ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้เกณฑ์การวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

การวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและระดับความสำคัญ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของแต่ละระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

คะแนนที่ได้จะนำมาหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนั้นแต่ละระดับสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	สำคัญระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	สำคัญระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	สำคัญระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	สำคัญระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	สำคัญระดับน้อยที่สุด

**4.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12** ด้วยค่า t-test และ One-way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญในการทดสอบที่ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 110 ราย เพื่อกำหนดแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 และสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้ง 5 จังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน n=110	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	28	25.45
หญิง	82	74.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=110)	ร้อยละ (100.00)
2. อายุ		
ต่ำกว่าอายุ 25 ปี	5	4.55
อายุ 26 - 40 ปี	48	43.64
อายุ 41 - 55 ปี	36	32.73
อายุ 55 ปีขึ้นไป	21	19.09
3. สถานภาพ		
โสด	52	47.27
สมรส	47	42.73
หม้าย/หย่าร้าง	11	10.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	12.73
ระดับปริญญาตรี	60	54.55
สูงกว่าปริญญา	36	32.73
5. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	90	81.82
ลูกจ้างประจำ	3	2.73
ลูกจ้างชั่วคราว	8	7.27
ลูกจ้างสมทบ	9	8.18
6. ระยะเวลาทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	25	22.73
6 - 15 ปี	45	40.91
16 - 25 ปี	11	10.00
เกิน 25 ปี	29	26.36



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=110)	ร้อยละ (100.00)
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	7	6.36
15,0001 - 30,000 บาท	42	38.18
30,001 - 45,000 บาท	29	26.36
45,001 - 50,000 บาท	5	4.55
50,001 ขึ้นไป	27	24.55

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55 มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดร้อยละ 54.55 ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ระยะเวลาทำงาน อายุงานระหว่าง 6- 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รายได้ต่ออยู่ระหว่าง 15 ,000 – 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน		ลำดับ ที่
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.23	0.79	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนถูกต้องตามระยะเวลาที่กำหนด	4.16	0.75	มาก	3
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้	4.21	0.74	มากที่สุด	2
รวม	4.20	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลจากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความสำเร็จในงาน สรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานว่ามีผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ	3.56	0.80	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ และกล่าวชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	3.50	0.81	มาก	3
รวม	3.58	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร  
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่าอยู่ในระดับมาก  
(ค่าเฉลี่ย 3.58, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
2. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือ อยู่ในความรับผิดชอบ	3.82	0.78	มาก	2
3. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่มีผู้บังคับบัญชา ให้อิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องควบคุมดูแล อย่างใกล้ชิด	3.96	0.75	มาก	1
รวม	3.86	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย สรุปว่าอยู่ในระดับมาก  
(ค่าเฉลี่ย 3.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน		ลำดับ ที่
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	
1. ท่านมาปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลา ทั้งมา-กลับ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.33	0.74	มากที่สุด	3
2. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทัน ตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	4.39	0.71	มากที่สุด	1
3. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างสุดความสามารถจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.35	0.68	มากที่สุด	2
รวม	4.35	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความรับผิดชอบในงาน สรุปว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย  
4.35, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน		ลำดับ ที่
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	
1. หน่วยงานของท่านได้มีโครงสร้างหรือขยายตำแหน่ง ไว้รองรับกับบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.01	0.85	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสหรือได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.72	0.94	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.91	0.89	มาก	2
รวม	3.88	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สรุปรว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. องค์กรของท่านมีการขยายโครงสร้างขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.76	.947	มาก	3
2. องค์กรที่ท่านอยู่มีการขยายตำแหน่ง มีโอกาสเติบโต สูงขึ้น	3.79	.949	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ในระดับที่เป็นที่ยอมรับ	3.87	.940	มาก	1
รวม	3.81	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร สรุปรว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านไว้ชัดเจน	4.10	0.82	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.89	0.85	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่าน ได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความรู้และ ความสามารถ	3.86	0.89	มาก	3
รวม	3.95	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร สรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
1. ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และ มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.86	0.91	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตลอดจน ความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	3.95	0.83	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเท่าเทียม	3.70	1.03	มาก	3
รวม	3.84	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล สรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
		เบี่ยงเบน	ระดับ	ลำดับ
	$\bar{x}$	มาตรฐาน	ความสำคัญ	ที่
		S.D.		
1. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.85	0.76	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	3.98	0.84	มาก	2
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเพื่อนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.00	0.81	มาก	1
รวม	3.94	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สรุปว่าอยู่ความสำคัญ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80)



ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ลำดับ ที่
		เบี่ยงเบน	ระดับ	
		มาตรฐาน	ความสำคัญ	
	$\bar{x}$	S.D.		
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.90	0.95	มาก	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.77	0.94	มาก	3
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	3.85	0.97	มาก	2
รวม	3.84	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน สรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ลำดับ ที่
		เบี่ยงเบน	ระดับ	
		มาตรฐาน	ความสำคัญ	
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน	4.05	0.87	มาก	3
2. ท่านมีความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติและจะไม่ถูกกลโกงโดยไล่ออกจากงานโดยง่าย	4.29	0.84	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	4.27	0.87	มากที่สุด	2
รวม	4.20	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านสภาพภาพในการทำงานสรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.56	1.02	มาก	3
2. สถานที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัย	4.06	0.83	มาก	1
3. องค์กรมีมาตรการหรือแนวทางในการลดความเสี่ยง จากการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	3.77	0.91	มาก	2
รวม	3.80	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความปลอดภัยในการทำงานสรุปว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92)

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**3.1 สมมติฐานที่ 1** ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	สรุปภาพรวม
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	มาก	
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	มาก	
3. ด้านลักษณะงานสร้างสรรค์และท้าทาย	3.86	มาก	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.35	มากที่สุด	
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.88	มาก	
6. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	3.81	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	3.95	มาก	
2. ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.84	มาก	
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.94	มาก	มาก
4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.84	มาก	
5. ด้านสภาพภาพในการทำงาน	4.20	มาก	
6. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.80	มาก	

จากตารางที่ 4.3–4.13 สรุปผลในตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็น ด้านของแต่ละปัจจัย พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานสร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพภาพในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.14 สรุปว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อยู่ในระดับมากจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**3.2 สมมติฐานที่ 2** บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	28	4.12	0.94	-0.57	0.49
	หญิง	82	4.23	0.61		
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	28	3.45	0.98	0.89	0.28
	หญิง	82	3.63	0.64		
3) ด้านลักษณะงานที่ สร้างสรรค์และท้าทาย	ชาย	28	3.71	0.85	1.32	0.19
	หญิง	82	3.91	0.62		
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ชาย	28	4.23	0.93	0.93	0.36
	หญิง	82	4.4	0.49		
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	28	3.95	0.72	0.56	0.58
	หญิง	82	3.84	0.84		
6) ด้านความเจริญเติบโต ขององค์กร	ชาย	28	3.65	0.95	-1.18	0.23
	หญิง	82	3.86	0.80		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>						
1) ด้านนโยบายและการบริหาร ในองค์กร	ชาย	28	3.7	0.86	-0.96	0.34
	หญิง	82	3.83	0.62		
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ชาย	28	4.07	1.05	-0.77	0.44
	หญิง	82	4.25	0.69		
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	ชาย	28	3.76	1.20	-0.59	0.56
	หญิง	82	3.87	0.80		
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ชาย	28	4.01	0.81	0.43	0.67
	หญิง	82	3.92	0.69		
5) ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ชาย	28	3.73	1.16	0.83	0.41
	หญิง	82	3.84	0.76		
6) ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย	28	3.83	0.95	0.87	0.39
	หญิง	82	3.99	0.68		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการทดสอบด้านเพศกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีด้านใดที่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จ ในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	2.38	0.07
	ภายในกลุ่ม	51.06	106	0.49		
	รวม	54.49	109			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.71	3	1.24	2.32	0.08
	ภายในกลุ่ม	56.34	106	0.53		
	รวม	60.04	109			
3) ด้านลักษณะงานที่ สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	1.88	0.14
	ภายในกลุ่ม	48.18	106	0.46		
	รวม	50.75	109			
4) ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.96	3	0.99	2.57	0.06
	ภายในกลุ่ม	40.67	106	0.38		
	รวม	43.62	109			
5) ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.91	3	0.30	0.47	0.71
	ภายในกลุ่ม	68.60	106	0.65		
	รวม	69.5	109			
6) ด้านความเจริญเติบโต ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.06	3	1.02	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	74.60	106	0.70		
	รวม	77.66	109			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>						
1) ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.68	3	1.56	2.90	0.04*
	ภายในกลุ่ม	57.07	106	0.54		
	รวม	61.74	109			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	5.96	3	1.99	2.72	0.05
	ภายในกลุ่ม	77.32	106	0.73		
	รวม	83.28	109			
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.48	3	0.83	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	54.60	106	0.52		
	รวม	57.08	109			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.12	3	2.71	3.47	0.20
	ภายในกลุ่ม	82.71	106	0.79		
	รวม	90.83	109			
5) ด้านสภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.54	3	1.77	2.96	0.04*
	ภายในกลุ่ม	60.15	106	0.60		
	รวม	68.69	109			
6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.67	3	1.99	4.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	43.93	106	0.43		
	รวม	51.6	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.17- 4.20

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ด้านนโยบายและ การบริหารองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 26 - 40 ปี	อายุ 41 - 55 ปี	อายุ 55 ขึ้นไป
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.80	0.30	-			
อายุ 26 - 40 ปี	3.78	0.75	1.02	-		
อายุ 41 - 55 ปี	3.85	0.78	0.95	0.07	-	
อายุ 55 ขึ้นไป	4.30	0.56	0.50	0.52	0.04*	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำแนกตามอายุของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นรายคู่ พบว่า คู่อายุ 41 - 55 ปี และอายุ 55 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ด้านค่าจ้างและ ผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 26 - 40 ปี	อายุ 41 - 55 ปี	อายุ 55 ขึ้นไป
อายุต่ำกว่า 25 ปี	0.50	0.00	-			
อายุ 26 - 40 ปี	3.62	0.82	1.38	-		
อายุ 41 - 55 ปี	3.67	0.96	1.33	0.05	-	
อายุ 55 ขึ้นไป	4.37	0.80	0.64	0.75	0.70	-

จากตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจด้านค่าจ้างและผลตอบแทน จำแนกตามอายุของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบรายคู่ด้านสถานภาพการทำงาน

ด้านสถานภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 26 - 40 ปี	อายุ 41 - 55 ปี	อายุ 55 ขึ้นไป
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.93	0.15	-			
อายุ 26 - 40 ปี	4.03	0.82	0.09	-		
อายุ 41 - 55 ปี	4.07	0.84	0.86	0.40	-	
อายุ 55 ขึ้นไป	4.63	0.46	0.30	0.60	0.56	-

จากตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสถานภาพการทำงาน จำแนกตามอายุของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 26 - 40 ปี	อายุ 41 - 55 ปี	อายุ 55 ขึ้นไป
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.67	0.75	-			
อายุ 26 - 40 ปี	3.74	0.55	0.93	-		
อายุ 41 - 55 ปี	3.58	0.72	1.08	0.15	-	
อายุ 55 ขึ้นไป	4.11	0.67	0.56	0.38	0.53	-

จากตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.94	1.90	0.15
	ภายในกลุ่ม	52.62	107	0.49		
	รวม	54.79	109			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.67	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	58.7	107	0.55		
	รวม	60.04	109			
3) ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	0.94	2.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	48.87	107	0.46		
	รวม	50.75	109			
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.16	0.86
	ภายในกลุ่ม	43.49	107	0.41		
	รวม	43.62	109			
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.85	2	1.42	2.29	0.11
	ภายในกลุ่ม	66.65	107	0.623		
	รวม	69.5	109			
6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	3.82	0.25
	ภายในกลุ่ม	72.48	107	0.68		
	รวม	77.66	109			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยค่าจุน</b>						
1) ด้านนโยบายและ การบริหารในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	2.18	0.12
	ภายในกลุ่ม	59.32	107	0.55		
	รวม	61.74	109			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	2.84	2	1.42	1.89	0.16
	ภายในกลุ่ม	80.44	107	0.75		
	รวม	53.28	109			
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.35	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	56.39	107	0.53		
	รวม	57.08	109			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.32	2	1.17	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	88.51	107	0.83		
	รวม	90.83	109			
5) ด้านสภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	67.58	107	0.63		
	รวม	68.69	109			
6) ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	50.35	107	0.47		
	รวม	51.60	109			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการทดสอบสถานการณ์ภาพกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านใดที่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	1.01	0.37
	ภายในกลุ่ม	53.47	107	0.50		
	รวม	54.49	109			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	59.40	107	0.56		
	รวม	60.04	109			
3) ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	2.00	0.14
	ภายในกลุ่ม	48.92	107	0.46		
	รวม	50.75	109			
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.85	2	2.42	6.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	38.77	107	0.36		
	รวม	43.62	109			
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	67.32	107	0.63		
	รวม	69.50	109			
6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.37	2	2.19	3.19	0.05
	ภายในกลุ่ม	73.29	107	0.68		
	รวม	77.66	109			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>						
1) ด้านนโยบายและ การบริหารในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.76	2	0.88	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	59.98	107	0.56		
	รวม	61.74	109			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	3.46	2	1.73	2.32	0.10
	ภายในกลุ่ม	79.82	107	0.75		
	รวม	83.28	109			
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	56.10	107	0.52		
	รวม	57.08	109			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.65	2	1.83	2.24	0.11
	ภายในกลุ่ม	87.18	107	0.81		
	รวม	90.83	109			
5) ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	1.84	0.16
	ภายในกลุ่ม	66.40	107	0.62		
	รวม	68.69	109			
6) ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.57	1.20	0.30
	ภายในกลุ่ม	50.47	107	0.47		
	รวม	51.60	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน จึงทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบรายคู่ด้านการรับผิดชอบในการทำงาน

ด้านการรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	1.09	-		
ระดับปริญญาตรี	4.41	0.54	0.60	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.42	0.66	0.06	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างด้านการรับผิดชอบในการทำงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.77	3.00	1.59	3.39	0.02*
	ภายในกลุ่ม	49.72	106.00	0.47		
	รวม	54.49	109.00			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3.00	0.79	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	57.68	106.00	0.54		
	รวม	60.04	109.00			
3) ด้านลักษณะงาน ที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3.00	1.18	2.64	0.05
	ภายในกลุ่ม	47.22	106.00	0.45		
	รวม	50.75	109.00			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.98	3.00	1.99	5.62	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.64	106.00	0.36		
	รวม	43.62	109.00			
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	17.17	3.00	5.72	11.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	52.32	106.00	0.49		
	รวม	69.49	109.00			
6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.18	3.00	3.39	5.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	67.48	106.00	0.64		
	รวม	77.66	109.00			
<b>ปัจจัยคำจุน</b>						
1) ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.11	3.00	1.04	1.87	0.14
	ภายในกลุ่ม	58.64	106.00	0.55		
	รวม	61.74	109.00			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	1.16	3.00	0.39	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	82.11	106.00	0.77		
	รวม	83.28	109.00			
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3.00	0.59	1.13	0.34
	ภายในกลุ่ม	55.31	106.00	0.52		
	รวม	57.08	109.00			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	10.05	3.00	3.35	4.40	0.01*
	ภายในกลุ่ม	80.78	106.00	0.76		
	รวม	90.83	109.00			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
5) ด้านสถานภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.16	3.00	1.39	2.28	0.08
	ภายในกลุ่ม	64.53	106.00	0.61		
	รวม	68.69	109.00			
6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.63	3.00	0.88	1.90	0.14
	ภายในกลุ่ม	48.97	106.00	0.46		
	รวม	51.60	109.00			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านค่าจ้างค่าตอบแทน จึงทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.25 -4.29

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างสมทบ
ข้าราชการ	4.44	0.48	-			
ลูกจ้างประจำ	4.22	0.69	0.10	-		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.54	1.34	0.73	0.83	-	
ลูกจ้างสมทบ	4.30	0.65	0.25	0.15	0.98	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง สมทบ
ข้าราชการ	4.44	0.48	-			
ลูกจ้างประจำ	4.22	0.69	0.21	-		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.54	1.34	0.89	0.68	-	
ลูกจ้างสมทบ	4.3	0.65	0.14	0.07	0.75	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความรับผิดชอบในงานไม่พบความแตกต่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง สมทบ
ข้าราชการ	4.05	0.70	-			
ลูกจ้างประจำ	3.67	0.33	0.38	-		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.38	0.63	0.67	0.29	-	
ลูกจ้างสมทบ	2.70	0.89	1.34	0.96	0.67	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีความแตกต่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ที่ตำแหน่งลูกจ้างสมทบ

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความเจริญเติบโต

ด้านความ เจริญเติบโต	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง สมทบ
ข้าราชการ	3.94	0.76	-			
ลูกจ้างประจำ	4.00	0.88	0.06	-		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.08	1	0.85	0.92	-	-
ลูกจ้างสมทบ	3.11	0.93	0.82	0.89	0.92	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความเจริญเติบโต พบว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ที่ตำแหน่งลูกจ้างสมทบ

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ด้านค่าจ้างและ ผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง สมทบ
ข้าราชการ	3.96	0.79	-			
ลูกจ้างประจำ	4.11	0.02	0.15	-		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.21	1.28	0.75	1.04	-	
ลูกจ้างสมทบ	3.07	1.28	0.89	0.13	0.70	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	2.38	0.07
	ภายในกลุ่ม	51.06	106	0.48		
	รวม	54.49	109			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.70	3	1.23	2.32	0.08
	ภายในกลุ่ม	56.34	106	0.53		
	รวม	60.04	109			
3) ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	1.88	0.14
	ภายในกลุ่ม	48.18	106	0.45		
	รวม	50.75	109			
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.96	3	0.99	2.57	0.06
	ภายในกลุ่ม	40.66	106	0.38		
	รวม	43.62	109			
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	0.47	0.71
	ภายในกลุ่ม	68.59	106	0.65		
	รวม	69.49	109			
6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.06	3	1.02	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	74.60	106	0.70		
	รวม	77.66	109			
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
1) ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.68	3	1.56	2.89	0.04*
	ภายในกลุ่ม	57.07	106	0.54		
	รวม	61.74	109			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	5.96	3	1.99	2.72	0.05
	ภายในกลุ่ม	77.32	106	0.73		
	รวม	83.28	109			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.48	3	0.83	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	54.60	106	0.52		
	รวม	57.08	109			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.12	3	2.71	3.47	0.02*
	ภายในกลุ่ม	82.71	106	0.78		
	รวม	90.83	109			
5) ด้านสภาพภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.30	3	1.77	2.96	0.05
	ภายในกลุ่ม	63.39	106	0.60		
	รวม	68.69	109			
6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.98	3	1.99	4.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	45.62	106	0.43		
	รวม	51.60	109			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.17- 4.20

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร

นโยบายและ การบริหารงานในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 -15 ปี	16 -25 ปี	เกิน 25 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.93	0.86	-			
6 -15 ปี	3.84	0.64	0.09	-		
16 -25 ปี	3.61	1.11	0.33	0.24	-	
เกิน 25 ปี	4.26	0.57	0.24	0.42	0.66	-

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบรายคู่ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 -15 ปี	16 -25 ปี	เกิน 25 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	0.89	-			
6 -15 ปี	4.17	0.72	0.04*	-		
16 -25 ปี	3.67	1.17	0.51	0.51	-	
เกิน 25 ปี	4.47	0.54	0.30	0.29	0.80	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบรายคู่ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน พบว่า มีความแตกต่างที่คู่ของอายุการทำงานที่ ต่ำกว่า 5 ปี และอายุการทำงานที่ 16 - 25 ปี

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 -15 ปี	16 -25 ปี	เกิน 25 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.00	0.67	-			
6 -15 ปี	3.65	0.58	0.35	-		
16 -25 ปี	3.33	0.98	0.67	0.35	-	
เกิน 25 ปี	4.034	0.61	0.03*	0.38	0.70	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบรายคู่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างที่คู่ของอายุการทำงานที่เกิน 25 ปีขึ้นไป และอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.16	4	1.29	2.74	0.03
	ภายในกลุ่ม	49.33	105	0.47		
	รวม	54.49	109			
2) ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.30	4	0.58	1.05	0.39
	ภายในกลุ่ม	57.74	105	0.55		
	รวม	60.04	109			
3) ด้านลักษณะงาน ที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	2.72	4	0.68	1.48	0.21
	ภายในกลุ่ม	48.04	105	0.46		
	รวม	50.75	109			
4) ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.99	4	0.75	1.93	0.11
	ภายในกลุ่ม	40.62	105	0.39		
	รวม	43.62	109			

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.39	4	1.35	2.21	0.07
	ภายในกลุ่ม	64.10	105	0.61		
	รวม	69.49	109			
6) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.01	4	1.50	2.20	0.07
	ภายในกลุ่ม	71.65	105	0.68		
	รวม	77.66	109			
<b>ปัจจัยอื่นๆ</b>						
1) ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.93	4	0.98	1.79	0.14
	ภายในกลุ่ม	57.81	105	0.55		
	รวม	61.74	109			
2) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระหว่างกลุ่ม	3.61	4	0.90	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	79.67	105	0.76		
	รวม	83.28	109			
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.30	4	0.83	1.61	0.18
	ภายในกลุ่ม	53.78	105	0.51		
	รวม	57.08	109			
4) ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.03	4	1.26	1.54	0.20
	ภายในกลุ่ม	85.80	105	0.82		
	รวม	90.83	109			
5) ด้านสถานภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	4	0.26	0.40	0.81
	ภายในกลุ่ม	67.65	105	0.64		
	รวม	68.69	109			
6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	4	0.16	0.33	0.86
	ภายในกลุ่ม	50.96	105	0.49		
	รวม	51.60	109			

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบด้านรายได้กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่าผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านใดที่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.35 สรุปเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย (รายชื่อ)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลา งาน	รายได้
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>							
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน					✓		
1.2 การยอมรับนับถือ							
1.3 ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย							
1.4 ความรับผิดชอบในงาน				✓	✓		
1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ		✓			✓		
1.6 ความเจริญเติบโตขององค์กร					✓		
<b>2. ปัจจัยค้ำจุน</b>							
2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร		✓					✓
2.2 วิธีการบังคับบัญชา							
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร							
2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน					✓		✓
2.5 สถานภาพในการทำงาน		✓					
2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน		✓					✓
สรุป		✓		✓	✓		✓

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ชุด และนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติแล้วสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ของกลุ่มตัวอย่าง คือแบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 110 คน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

##### 1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55 มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดร้อยละ 54.55 ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ระยะเวลาทำงาน อายุงานระหว่าง 6- 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รายได้ต่ออยู่ระหว่าง 15 ,000 – 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18

##### 1.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ทั้งสองด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแต่ละปัจจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.14 สรุปว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อยู่ในระดับมากจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 1.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**1.3.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อยู่ในระดับปานกลาง** โดยความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแต่ละปัจจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.14 สรุปว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อยู่ในระดับมาก จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**1.3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน** จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ สถานภาพ และรายได้ไม่มีความแตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแต่ละปัจจัย พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานสร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จูรี วรรณษาเจริญกุล (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญลาด แก้วสุกัลยา (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค 12 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) และขวัญลาด แก้วสุกัลยา (2558) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาในคั้งนี้ รวมถึงการนำผลการศึกษาไปใช้งาน ดังนี้

3.1.1 ควรมีจัดกิจกรรมให้บุคลากรของเราได้ผ่อนคลายเรื่องงานและลดภาวะตึงเครียด เนื่องจากงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ระยะยาวบุคลากรอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง หากต้องอยู่ภายใต้ภาวะที่กดดันตลอดเวลา

3.1.2 ควรส่งเสริมให้มีการชี้แจงนโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายในโครงสร้างด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนและตำแหน่งของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อไป

3.1.3 ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในเชิงลึก และหาแนวทางเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการจูงใจบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาแรงจูงใจในทฤษฎีอื่นซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจยังมีอีกหลายทฤษฎี

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ขวัญฤดา แก้วสุกัลยา. (2558). แรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาค 12 (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ปทุมธานี.
- จური วรรณเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สุปราณี กำแหงหาญ. (2562). ทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง ส่วนกลาง, กองบริหารทรัพยากรบุคคล (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561). *โครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.oag.go.th/>.
- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2555). *ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุษา ศิริสากร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริง รีสอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- Ghiselli, E. E., & Clarence, W. B. (1955). *Personal and Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in Organizations* (6<sup>nd</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-นามสกุล นางสาวฐิติมา เมืองเกษม  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)
  
2. ชื่อ-นามสกุล นางสาวกิงกาญจน์ แก้วล่ำมสัก  
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)
  
3. ชื่อ-นามสกุล นายเกรียงศักดิ์ ทองมา  
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)



ภาคผนวก ข  
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## การประเมินความสอดคล้องของปัจจัยปัจจัยใจ (Motivator Factors)

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ความ หมาย
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
1	งานที่ท่านรับผิดชอบแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนถูกต้องตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ และกล่าวชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่มีลักษณะซับซ้อนหรือแปลกใหม่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืออยู่ในความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ความหมาย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
9	ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่มีผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านมาปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลา ทั้งมา-กลับตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	หน่วยงานของท่านได้มีโครงสร้างหรือขยายตำแหน่งไว้รองรับกับบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
14	ท่านมีโอกาสหรือได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
15	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าที่ทำให้ท่านสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
16	องค์กรของท่านมีการขยายโครงสร้างขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
17	องค์กรที่ท่านอยู่มีการขยายด้านตำแหน่งได้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในระดับที่เป็นที่ยอมรับ องค์กรที่ท่านอยู่มีการขยายด้านตำแหน่งได้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ความ หมาย
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
19	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทาย ความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติงานการมอบหมายการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
23	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตลอดจนความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
25	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพิงในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
26	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีตลอดจนความรู้ ความสามารถ และทักษะ	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
27	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ความหมาย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
28	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ท่านมีความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติและจะไม่ถูกลดโทษโดย ไล่ออกจากงานโดยง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	สถานที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัยและไม่อยู่ในภาวะเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	องค์กรมีมาตรการหรือแนวทางที่จำกัดความเสี่ยงลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติราชการให้กับท่านและข้าราชการขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	รวมทั้งหมด	36	36	25	97	32.7	ใช้ได้
	เฉลี่ย	1	1	0.7	97%	0.9	ใช้ได้
	ความหมาย	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	เหมาะสม	เหมาะสม	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าอายุ 25 ปี

อายุ 26 - 40 ปี

อายุ 41 - 55 ปี

อายุ 55 ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างสมทบ

## 6. ระยะเวลาการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี                       6 – 15 ปี  
 16-25 ปี                               เกิน 25 ปีขึ้นไป

## 7. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 15,000 บาท     15,001 – 30,000 บาท     30,001 – 45,000 บาท  
 45,001 – 50,000 บาท     50,001 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- ระดับความคิดเห็น    ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
ระดับความคิดเห็น    ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
ระดับความคิดเห็น    ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง  
ระดับความคิดเห็น    ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย  
ระดับความคิดเห็น    ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)</b>					
ด้านความสำเร็จในการงาน					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนถูกต้องตามระยะเวลาที่กำหนด					
3. งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้					



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ และกล่าวชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
7. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่มีลักษณะซับซ้อนหรือแปลกใหม่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ					
8. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืออยู่ในความรับผิดชอบ					
9. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่มีผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
10. ท่านมาปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทั้งมา-กลับตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
11. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					
12. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
13. หน่วยงานของท่านได้มีโครงสร้างหรือขยายตำแหน่งไว้รองรับกับบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. ท่านมีโอกาสหรือได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร</b>					
16. องค์กรของท่านมีการขยายโครงสร้างขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง					
17. องค์กรที่ท่านอยู่มีการขยายตำแหน่ง มีโอกาสเติบโตสูงขึ้น					
18. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในระดับที่เป็นที่ยอมรับ					
<b>2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)</b>					
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร</b>					
19. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
20. หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
21. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความรู้ และความสามารถ					
<b>ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>					
22. ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
23. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตลอดจนความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน					
24. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเท่าเทียม					
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>					
25. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว					
26. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
27. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน					
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
30. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
ด้านสถานภาพในการทำงาน					
31. ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน					
32. ท่านมีความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติและจะไม่ถูกไล่ออกโดยไล่ออกจากงานโดยง่าย					
33. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
34. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
35. สถานที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัย					
36. องค์กรมีมาตรการหรือแนวทางในการลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					

\*\*ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*

**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นางสาววรรษญา ชื่นชม
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	23 มีนาคม 2523
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
<b>ประวัติการศึกษา</b>	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2555 บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2560
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน