



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF OFFICERS
IN THE OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF THAILAND

นางสาวจุรี วรรณเจริญกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปริญญา

การจัดการทั่วไป

บริหารธุรกิจ

สาขา

คณะวิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
Factors Affecting Work Motivation of in the Office of the Auditor General of Thailand

นามผู้วิจัย นางสาวจรี วรรณ่าเจริญกุล
Miss Juree Wannajalermkun

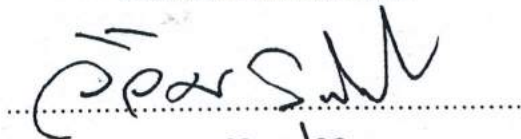
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

ดร. ชีตม ปิยะศิริศิลป์

(ดร. ชีตม ปิยะศิริศิลป์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(ดร. วิจิตร สุพินิจ)

คณะบดี บัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
โดย : นางสาวจุรี วรรณเจริญกุล
ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอก : การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา : ดร. ธีติมา ปิยะศิริศิลป์

(ดร. ธีติมา ปิยะศิริศิลป์)

22 / ตุลาคม / 2558

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

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนนโยบาย แผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ABSTRACT

Title : Factors Affecting Work Motivation of Officers in the Office of the Auditor General of Thailand

By : Miss. Juree Wannajalerkun

Degree : Master of Business Administration

Major Field : General Management

Thesis Advisor : Dr. Teetima Piyasirisilp

(Dr. Teetima Piyasirisilp)

22 / Oct / 2015

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

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

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

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ดร. ชิตมา ปิยะศิริศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของท่านอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณ นางสาวปัทมาวรรณ สุคันธเสวี ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประชากร และนายเอกชัย ไชยจิตร นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ช่วยแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์จากโปรแกรม SPSS และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ขอขอบคุณ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ รายละเอียดต่าง ๆ ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ และสนับสนุนให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเรียบร้อยตลอดจน ขอขอบคุณ ครอบครัววรรณเจริญกุล ได้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ และน้องสาว อันเป็นที่รัก ที่คอยเป็นกำลังใจให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ หวังว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ คงจะเป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และบุคคลที่สนใจ จึงขอมอบคุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากศึกษาวิจัยฉบับนี้ ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชา จนทำให้ผลงานการศึกษาวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความเมตตาเกื้อหนุนจนผู้เขียนประสบความสำเร็จ

จุรี วรรณเจริญกุล

พฤศจิกายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(14)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา.....	6
1.3 กรอบแนวความคิด.....	8
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.5 สมมติฐาน.....	10
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.7 นิยามศัพท์.....	12
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
2. กรอบความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ.....	18
2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ.....	20
2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	25
2.4 ประเภทของแรงจูงใจ.....	26
2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา.....	31
2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ.....	45
2.7 ทฤษฎีอื่น ๆ.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
2.8.1 งานวิจัยในประเทศ.....	54
2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
3. การดำเนินการวิจัย.....	62
3.1 การออกแบบการวิจัย.....	62
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4. ผลการวิจัย.....	69
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน...	69
4.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยก้ำจุน หรือปัจจัยขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	72
4.3 ทดสอบสมมติฐาน.....	95
5. สรุปอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	177
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	177
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	194
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	202
บรรณานุกรม.....	206
ภาคผนวก.....	212
ประวัติผู้เขียน.....	229

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....	69
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	70
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	70
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ	72
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	73
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ.....	74
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	75
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	77
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ.....	78
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร	80
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และผู้บังคับบัญชา.....	84
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน.....	85
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา.....	86
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ ในปัจจุบัน.....	87
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน.....	88
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน.....	89
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ.....	90
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูนหรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	แสดงค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	94
4.23	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....	96
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....	98
4.25	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....	102
4.26	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	103
4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	105
4.28	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	107
4.29	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	110
4.30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	111
4.31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	112
4.32	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.33	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	114
4.34	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	115
4.35	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	116
4.36	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	117
4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	118
4.38	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	119
4.39	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	121
4.40	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	123
4.41	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	125
4.42	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.43	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	127
4.44	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ.....	129
4.45	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	130
4.46	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	132
4.47	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	133
4.48	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	134
4.49	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	135
4.50	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	136
4.51	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	137
4.52	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.53	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	140
4.54	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	141
4.55	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	142
4.56	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	144
4.57	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	145
4.58	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	146
4.59	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	147
4.60	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	148
4.61	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	149
4.62	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.63	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	151
4.64	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	155
4.65	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน...	156
4.66	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	157
4.67	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	158
4.68	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	160
4.69	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	161
4.70	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	162
4.71	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	163
4.72	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	165
4.73	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	168

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.74	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	170
4.75	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	171
4.76	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	172
4.77	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	173
4.78	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ.....	175
4.79	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม.....	176

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิด.....	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

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

“การควบคุมและตรวจสอบเงินแผ่นดินเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะเงินแผ่นดินนั้นคือเงินของประชาชนทั้งชาติ ผู้ทำงานนี้จึงต้องกำหนดแน่วใจอยู่เป็นนิตย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน ด้วยความอดสาหะพยายาม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความละเอียดถี่ถ้วนระมัดระวังอย่างเต็มที่ เพื่อมิให้เกิดความพลั้งพลาดเสียหาย และให้เกิดความมั่นใจว่า การใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ และบังเกิดผลประโยชน์เต็มเม็ด เต็มหน่วย”

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2551) ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินได้กล่าวว่า พระราชดำรัสขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานดังกล่าว เปรียบเสมือนดั่งน้ำทิพย์หล่อเลี้ยงจิตใจให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทุกคนได้ยึดถือไว้เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สถาบันพระปกเกล้า (2557 : 26-27) สรุปไว้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจเงินแผ่นดินของไทย โดยกำหนดไว้ในหมวด 11 ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน และให้มีกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดินขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นครั้งแรกที่การตรวจเงินแผ่นดินของไทยได้ถูกบัญญัติรับรองไว้โดยรัฐธรรมนูญการตรวจเงินแผ่นดิน จึงเป็นการควบคุมการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ซึ่งระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองทั้งหลายของรัฐประชาธิปไตยนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นรากฐานในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่จะขาดเสียมิได้ ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบอย่าง

ครอบคลุมและกว้างขวางกว่าเดิมโดยมีอำนาจตรวจสอบในเชิงป้องกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นองค์การ
การตรวจเงินแผ่นดินที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มีความ
เป็นอิสระและเป็นกลางอย่างแท้จริง และเป็นสถาบันที่เป็นหลักประกันและเป็นที่ยึดถือและไว้วางใจได้
ในเรื่องการตรวจสอบการบริหารการเงินของแผ่นดินและรักษาวินัยทางงบประมาณและการคลัง

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระ และเป็นกลาง
ปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ โดยทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน
ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเงินภาครัฐ รวมถึงวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้
เกิดความเชื่อมั่นว่า การได้มาและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรของแผ่นดิน
เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และเป็นการป้องกันหรือลดความเสี่ยง
ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ
ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีองค์กรการตรวจเงินแผ่นดิน 3 ส่วน คือ

1) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.)

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 กำหนดหน้าที่
ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินไว้ในมาตรา 15 ดังนี้

1. วางนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน
2. ให้คำปรึกษาแก่ประธานรัฐสภาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
3. ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหารในการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการควบคุม
การเงินของรัฐ
4. กำหนดมาตรฐานหรือมาตรการเกี่ยวกับระบบและการควบคุมการตรวจสอบการบริหาร
งบประมาณสำหรับหน่วยรับตรวจ
5. เป็นองค์กรชี้ขาดสูงสุดในกระบวนการทางวินัยทางงบประมาณและการคลัง
6. เสนอชื่อผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินต่อวุฒิสภา
7. แต่งตั้งกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง หรืออนุกรรมการ
8. พิจารณาคำร้องขอของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรีที่ขอให้ตรวจสอบ
9. ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินในการปฏิบัติหน้าที่พระราชบัญญัติประกอบ
รัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542
10. เสนอแนะให้หน่วยรับตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและติดตามการดำเนินการแก้ไข
11. ออกระเบียบหรือข้อบังคับ และประกาศตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน
12. ออกระเบียบ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ
การเงินและการคลัง และการดำเนินการอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2) ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน (ผตง.)

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 กำหนดหน้าที่ของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตามมาตรา 27 และ 37 ดังนี้

1. เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
 2. ออกคำสั่งหรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
 3. กำหนดแผนการตรวจสอบ
 4. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ
 5. ให้คำปรึกษา ความเห็น หรือข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินแก่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
 6. จัดจ้างและกำหนดค่าจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือสำนักงานเอกชน เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบ
 7. กำหนดค่าตรวจสอบบัญชี ค่าธรรมเนียมและค่าตอบแทนอื่น
 8. รายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- 3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 7 ลักษณะ คือ

1. การตรวจสอบการเงินทั่วไป เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความคิดเห็นว่าการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่
2. การตรวจสอบการเงิน เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความคิดเห็นว่าการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และเพื่อแสดงความคิดเห็นว่างบการเงิน ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่
3. การตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความคิดเห็นว่าการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

4. การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ เป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นว่าการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด และได้ผลตามเป้าหมาย และมีผลคุ้มค่าหรือไม่

5. การตรวจสอบดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ เพื่อแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมาย และมีผลคุ้มค่าหรือไม่

6. การตรวจสอบสืบสวน เป็นการตรวจสอบกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการทุจริตหรือปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ข้อมูลจากการตรวจสอบลักษณะอื่น หรือจากการร้องเรียน บัตรสนเท่ห์ และที่เป็นข่าวจากสื่อมวลชน

7. การตรวจสอบลักษณะอื่น เป็นการตรวจสอบซึ่งไม่เข้าลักษณะการตรวจสอบ 6 ลักษณะข้างต้น เช่น การตรวจสอบเงินอุดหนุน

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเทียบเท่ากรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้าง ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีรองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ช่วยสั่งการและปฏิบัติราชการ ซึ่งตามมาตรา 39-40 มาตรา 44-46 และมาตรา 48-49 กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- 2) ตรวจสอบการเงินแผ่นดิน ดังนี้

1. ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายทรัพย์สินอื่น หรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ ในกรณีที่หน่วยรับตรวจเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ต้องแสดงความเห็นตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปด้วย

2. ตรวจสอบบัญชี และรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณและงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

3. ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย และตามความเป็นจริงหรือไม่

4. ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ

5. ตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ ในกรณีนี้ให้มีอำนาจตรวจสอบการประเมินภาษีอากร การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บด้วย

6. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับหรือเงินที่มีลักษณะคล้ายกับเงินราชการลับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

3) การแจ้งผลการตรวจสอบ ดังนี้

1. กรณีผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีข้อบกพร่อง เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะแจ้งให้หน่วยรับตรวจชี้แจงหรือแก้ไขข้อบกพร่องหรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือให้ดำเนินการตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการ หรือหน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยรับตรวจ ซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบตามควรแก่กรณี และให้หน่วยรับตรวจแจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทราบ ภายในหกสิบวัน เว้นแต่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ในกรณีที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เห็นว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้น เนื่องจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีไม่เหมาะสม กับสภาพการณ์ปัจจุบัน หรือไม่อาจปฏิบัติได้ หรือหากปฏิบัติแล้วจะเสียประโยชน์ต่อราชการจะแจ้งต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป หากหน่วยรับตรวจไม่ดำเนินการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะแจ้งต่อกระทรวงเจ้าสังกัดหรือผู้ควบคุมกำกับ หรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจดำเนินการกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนกับทางราชการ หรือหน่วยรับตรวจกำหนดแก่ผู้รับตรวจและเจ้าหน้าที่หน่วยรับตรวจผู้รับผิดชอบตามควรแก่กรณี ในกรณีที่ มีข้อโต้แย้งหรือไม่อาจดำเนินการตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะรายงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี

2. กรณีผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีข้อบกพร่อง เนื่องจากไม่มีข้อกำหนดให้หน่วยรับตรวจ ต้องปฏิบัติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับ หรือผู้รับผิดชอบของหน่วยรับตรวจแล้วแต่กรณีทราบ เพื่อกำหนดมาตรการที่จำเป็นให้หน่วยรับตรวจ ปฏิบัติและเมื่อกระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับ หรือผู้รับผิดชอบ ของหน่วย

รับตรวจ ดำเนินการไปประการใดแล้ว ให้แจ้งให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทราบภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

3. กรณีผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริตหรือมีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เงินหรือทรัพย์สินของทางราชการ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีและแจ้งผลการตรวจสอบดังกล่าวให้ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจแล้วแต่กรณี ดำเนินการตามกฎหมาย หรือตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการหรือที่หน่วยรับตรวจกำหนดไว้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้วยเมื่อพนักงานสอบสวน ผู้รับตรวจ กระทรวงเจ้าสังกัด ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ ดำเนินการไปประการใดแล้ว ต้องแจ้งคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทราบภายในทุกเก้าสิบวัน ในกรณีที่พนักงานสอบสวน ผู้รับตรวจ กระทรวงเจ้าสังกัด ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมกำกับหรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ ไม่ดำเนินการตามที่กล่าวข้างต้นภายในระยะเวลาอันสมควร คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะรายงานต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี

4) การเสนอรายงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ดังนี้

1. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สำคัญในทุกด้าน เว้นแต่เรื่องหรือข้อที่ตรวจพบนั้นควรรักษาไว้เป็นความลับ หรือมีกฎหมายห้ามมิให้เปิดเผย

2. รายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างปี เมื่อสิ้นสุดงานตรวจสอบเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรี ทราบผลการตรวจสอบได้ทันเหตุการณ์

สถาบันพระปกเกล้า (2557 : 27-28) สรุปไว้ว่า การจัดองค์กรการตรวจเงินแผ่นดิน เป็น 3 ส่วน ดังกล่าว เป็นการจัดองค์กรตามหลักกฎหมายปกครองในลักษณะการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ให้เป็นอิสระอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้กำหนดนโยบายและมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย และให้ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้กำหนดแผนการตรวจสอบและสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริงได้โดยอิสระ เพื่อจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

1.2 ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแม้ว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะมีการจัดองค์กรการตรวจเงินแผ่นดินเป็น 3 ส่วน ในลักษณะการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ให้เป็นอิสระอย่างชัดเจนดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนั้น การบริหารจัดการยังมีส่วนที่สำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอีกประการหนึ่งก็คือ การบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ “คน” หรือบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศให้มั่นใจว่า

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สม่าเสมอ และซื่อสัตย์สุจริตนับแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์การจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ เพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์สูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติสูงสุด รวดเร็วทันกับความต้องการของประชาชน ดังที่ธนิกันต์ มาณะศิริานนท์ (2545 : 7-9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ เป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) ซึ่ง “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งาน ให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2545 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเสนาะ ดิเยาว์ (2545 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ระบบบริหารหรือการบริหารจัดการจะเป็นไปอย่างไรจึง มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” หรือข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีอาชีพ บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง ได้นั้น นอกจากจะดำเนินการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ตรงและเหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ยังจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ ทันทับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศชาติอยู่เสมอ ซึ่งสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น คือ “แรงจูงใจ” อนิวัช แก้วจางค์ (2550 : 206) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

“แรงจูงใจ” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประชาชนให้ความเชื่อมั่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจเงินแผ่นดิน

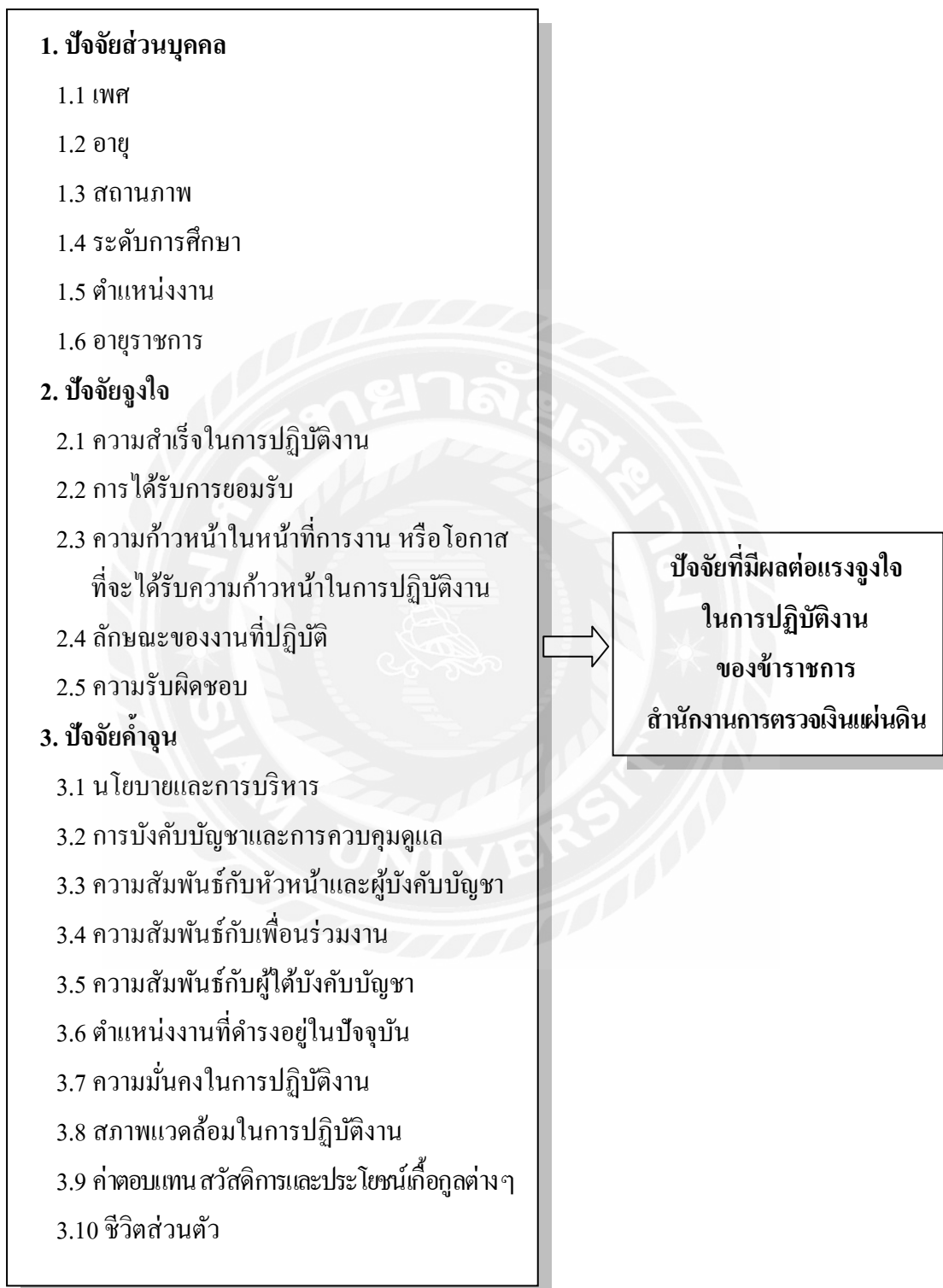
จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาและค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งการศึกษาเรื่องดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้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

1.3 กรอบแนวความคิด

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al : 1959) ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รายละเอียดตามแผนภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และชีวิตส่วนตัว

3. ด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,405 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 320 คน

4. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ
- 2) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

3) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

5. ด้านระยะเวลาการวิจัย

ช่วงระยะเวลาที่กำหนดการศึกษายู่ในช่วงระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 โดยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการประมาณ 1-3 สัปดาห์ (ระหว่างวันที่ 1 - 20 พฤศจิกายน 2557)

1.7 นิยามศัพท์

1. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หมายถึง องค์การตรวจเงินแผ่นดินตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ที่เป็นองค์กรอิสระและเป็นกลาง มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีที่ตั้ง ณ ซอยอารีย์สัมพันธ์ ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพมหานคร (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 16)

2. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีที่ตั้ง ณ ซอยอารีย์สัมพันธ์ ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพมหานคร

3. หน่วยรับตรวจ หมายถึง หน่วยรับตรวจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ได้แก่ (1) กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม (2) หน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาค (3) หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น (4) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือตามกฎหมายอื่น (5) หน่วยงานอื่นของรัฐ (6) หน่วยงานที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือกิจการที่ได้รับเงินหรือทรัพย์สินลงทุนจากหน่วยรับตรวจตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) และ (7) หน่วยงานอื่นใดหรือกิจการที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐที่มีกฎหมายกำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบ (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 2)

4. หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 2)

5. ผู้รับตรวจ หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการหรือการบริหารของหน่วยรับตรวจ (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 2)

6. ตรวจสอบ หมายถึง การตรวจบัญชี ตรวจสอบการรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหารซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจที่ได้มาจากเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินกู้ เงินอุดหนุน เงินบริจาค และเงินช่วยเหลือจากแหล่งในประเทศหรือต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ ทั้งนี้ ไม่ว่าเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ หรือผลประโยชน์ดังกล่าวจะเป็นของหน่วยรับตรวจหรือหน่วยรับตรวจมีอำนาจหรือสิทธิในการใช้จ่ายหรือใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้การดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการเงินของรัฐและเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสอบอื่นอันจำเป็นแก่การตรวจสอบดังกล่าวด้วย (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 2)

7. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินแต่งตั้งขึ้นตามมาตรา 41 (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542, “ราชกิจจานุเบกษา” เล่มที่ 116, ตอนที่ 115 ก (18 พฤศจิกายน 2542) : 2)

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีพลังในการปฏิบัติงาน หรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

9. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่จะส่งผลสำเร็จต่องานของข้าราชการ โดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมถึงการแสดงออกของข้าราชการที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่

10. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

11. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ และชีวิตส่วนตัว

12. เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง

13. อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่ข้าราชการเกิดจนถึงปี พ.ศ. ที่ข้าราชการตอบแบบสอบถาม

14. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพหุัตินัยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ตอบแบบสอบถาม

15. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ตอบแบบสอบถาม

16. อายุราชการ หมายถึง อายุการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาที่บรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยนับจากวันที่บรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจนถึงปัจจุบัน

17. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

18. การได้รับการยอมรับ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และรวมถึงการได้รับการยอมรับที่อาจอยู่ในรูปของการมีโอกาสได้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่

19. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงาน

20. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัตินั้น เป็นงานที่น่าสนใจ โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัดและตรงกับความรู้ของข้าราชการที่ได้ศึกษามา

21. ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้มีอำนาจ และรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ ในงานที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานสำคัญหรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึง มีความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน ตามเวลาที่กำหนด

22. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนขององค์กร ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร การแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน และมีความเป็นธรรม รวมถึงมีการบันทึกนโยบายที่ชัดเจนและ มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

23. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง สถานการณ์ที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในฐานะที่เป็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือการปฏิบัติงานอิสระก็ตาม ซึ่งลักษณะการบังคับ บัญชาของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาเมื่อมอบหมายงานจะมีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน และหัวหน้าและผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการสอนงาน

24. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงาน

ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

25. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

26. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

27. ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง อาชีพของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร

28. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน และภาพพจน์ ชื่อเสียง และขนาดขององค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

29. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

30. ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นทีพอใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับข้าราชการที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งข้าราชการได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ได้แก่ สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต โดยสวัสดิการมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จความชอบ บำเหน็จบำนาญ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการ

เดินทางไปราชการ (เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น) ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง และค่าโทรศัพท์

31. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ หรือขัดกับความรู้สึกของตนเอง ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ต้องปฏิบัติ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง
4. ผู้บริหารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้ในอนาคต

บทที่ 2

กรอบความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้ากรอบความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ
- 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ
- 2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ
- 2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา
- 2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ
- 2.7 ทฤษฎีอื่น ๆ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 130) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาให้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์การ

เนตรดาว มัชฌิมา (2549 : 12) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการกระตุ้นและทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลกระทำกิจกรรมหรือมีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

รัชนก มูลเกตุ (2552 : 9) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะมี

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

โรบบินส์ (Robbins, 2005 : 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (energized) ชี้แนะ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ขอมรรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน และปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.1.2 ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ สามารถสรุปความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550 : 206) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

เชอริงตัน (Cherrington, 1989 : 124) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้านั้นมีความสำคัญต่อบุคคล บุคคลก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไป ซึ่งการใส่พลังหรือความพยายามลงไปในนั้น จะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย (goal directed) และบุคคลจะต้องขยันหัด และประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงยังอยู่ต่อไป (persist in sustained activity) ดังนั้น การจูงใจจะต้องคำนึงถึงพลัง (energy) แนวทางการไปสู่ (direction) และการประคับประคองเอาไว้ (sustenance)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือคืนรน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญโดยตรงของผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่จะต้องจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกระดับใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งต้องระมัดระวังหรือระคับประคองการใช้ปัจจัยการจูงใจต่าง ๆ ที่จะไม่ทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ

2.2.1 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

สุโท เจริญสุข (2537 : 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้อื่นทริยไม่อยู่หนึ่ง รวมทั้งเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจเขาจะต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมแรงนั่นเอง

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537 : สำเนา) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน การผลิตและอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของบุคคล ได้แก่

1. แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้สิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร ซึ่งหน่วยงานใดก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้าช่วยในการบริหารงานแล้วก็จะเป็นการเพิ่มพูนผลงานของบุคลากรและผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้ เพราะบุคลากรหรือผู้ถูกจูงใจจะขยันทำงานมากยิ่งขึ้น
3. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้การจูงใจบุคลากรนั้น จำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานหรือผลงานของบุคลากรที่รับผิดชอบอยู่นั้น ได้ผลอย่างไร ดีหรือไม่ แล้วจึงพิจารณาใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานนั้น

4. แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็จะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของลูกน้องก็จะมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดคุยชมเชยให้ผู้อื่นฟัง จัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา จัดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของผู้บังคับบัญชาหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม

5. แรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรได้โดยทั่วไป บุคลากรจะรับผิดชอบเฉพาะงานที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น การที่จะคิดงานใหม่ งานสร้างสรรค์ เมื่อกลับไปบ้านย่อมทำได้ยาก เว้นแต่บุคลากรที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้ความรักให้กำลังใจเมื่อทำงานบรรลุผลเท่านั้น ดังนั้น การใช้เทคนิคการจูงใจโดยให้ความรัก การให้กำลังใจหรือการเสริมแรงจะช่วยให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนากลายเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กรได้

6. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มบุคลากรการทำงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น มักจะไม่ได้ใช้ความสามารถเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยจะสังเกตได้จากขณะปฏิบัติงานนั้น บุคลากรมักจะมีอาการอ่อนเพลีย อ่อนระโหยโรยแรง ซึ่งแสดงว่า ถ้าทำต่อไปอีกคงไม่ไหวแต่ในช่วงดังกล่าวถ้าผู้บังคับบัญชาได้นำเอาสิ่งจูงใจที่เขาชอบมาเร้าใจ บุคลากรเหล่านั้นก็จะมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาทันที องค์กรก็จะได้ผลงานจากบุคลากรเพิ่มขึ้นอีกทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

วรพจน์ สิงห์ราช (2548 : 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวัน อยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโต และได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การปฏิบัติงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี นั้นคือ ความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะมีแรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเมื่อหน่ายเมื่อล่าช้า ความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และ 2) การจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 196-197) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานจะมีความอยากที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย หากว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้น ๆ ก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สักแต่ว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จไปพ้นตัว ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นต่อองค์กรได้ แรงจูงใจจึงเป็น will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงถึงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ คนทำงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ด้วยความสามารถจะเป็น can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคล ๆ นั้น ปฏิบัติงานได้ และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคล ๆ นั้น มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกร่าเริงที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออก โดยปกติข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่จะผลักดันให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแสดงความสามารถออกมาได้นั้น คือ แรงจูงใจ นั่นเอง โดยผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องทำหน้าที่ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจได้ดังนี้

สุพัตรา เพชรมุณี (2529 : 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนี้

1) ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถร่วมทำงานด้วย ซึ่งเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้นั้น เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

2) ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่ามีความรู้ ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวส่วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์กร ความก้าวหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องของสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจงใจยอมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

1) ช่วยให้อุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

2) ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3) มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

วสันต์ ปัญญา (2544 : 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีความสำคัญ กล่าวคือความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ซึ่งจะเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลจะปฏิบัติงานตามแรงจูงใจในตัวของบุคคลเอง ทำให้ต้องการที่จะทำงานด้วยความสามารถที่อยู่ในวิสัยที่จะทำงาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งจะเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมให้เกิดขึ้นได้ สำหรับส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน

สรุปได้ว่า การจูงใจ มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อผู้บริหาร และต่อข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้นั้น เกิดขึ้นจากการได้รับความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นสำคัญ ซึ่งการที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้นั้น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องมีผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการจูงใจ และมีความสามารถที่จะใช้หลักการจูงใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และตรงกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการสำนักงาน

การตรวจเงินแผ่นดินเกิดความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงศ์ หรดาล (2540 : 66) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความต้องการ (needs)

ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่าย และความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological and social needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ได้แก่ ความต้องการที่เกิดจากสังคม และความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่า “พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (motivated behavior)” พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ จะต้องมีการกระทำอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ในขณะที่แรงขับเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงขับ ประกอบด้วย 1) แรงขับปฐมภูมิ (primary drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคลิกภาวะของคนที่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ ประกอบด้วย แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และ 2) แรงขับทุติยภูมิ (secondary drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า “แรงกระตุ้นทางสังคม” เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น อาทิ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน เกียรติยศชื่อเสียง และอำนาจ

3. เป้าหมาย (goals)

เป้าหมาย เป็นจุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความต้องการ ที่จะส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อข้าราชการผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ผู้รับแรงจูงใจ หรือข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจ หรือผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ และด้วยความสมัครใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินคาดหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ

2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปประเภทของแรงจูงใจได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2530 : 257) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน และปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรม การกระทำของคนเรา คือ จากความต้องการมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การโต้ตอบต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะมีความจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดี และสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้น ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตกาลของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliative motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่น และต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

3) แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (self esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 107-108) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ ซึ่งแรงจูงใจภายใน ได้แก่

1) ความต้องการ (need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

2) ทักษะคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะ ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

3) ความสนใจพิเศษ (special interest) การที่บุคคลมีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนตร์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจภายนอก ได้แก่

1) เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย (praise) การติเตียน (blame) การประกวด (contest) การแข่งขัน (competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

อริยา คูหา (2546 : 10) แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากจะทำ อยากกระทำ เกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอก รางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดๆ เช่น การที่เด็กชายเสริมชอบวิชาคอมพิวเตอร์ ความชอบทำให้เขาตั้งใจเรียนขยันเอาใจใส่ ใฝ่เรียนและฝึกฝนปฏิบัติเกี่ยวกับวงจรอุปกรณ์ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จนเกิดความคล่องแคล่ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นเรียนได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจประเภทนี้ มีค่าและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจที่สำคัญประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจใฝ่รู้ การเอาใจใส่ ความสนใจ ความชอบ ความศรัทธา ความคาดหวังต่อตนเอง กำลังใจ บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล เป้าหมาย ความต้องการส่วนตัว มโนทัศน์แห่งตน ความก้าวหน้า ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ เป็นลักษณะที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งแต่ละคนแต่ละวัยก็จะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล คำชมเชย เงินเดือน เกียรติยศชื่อเสียง มาตรฐานทางสังคม ความคาดหวังของผู้อื่น ที่จะโน้มน้าวให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจที่สำคัญประเภทนี้ ได้แก่ การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในการทำงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547 : 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่

มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอก บุคคลอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางกาย (physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจทางกาย ได้แก่

- แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน

- แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก

- แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

2) แรงจูงใจทางสังคม (social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การใฝ่อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็น การใฝ่อำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุคมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำไต่ยากมาก แต่มีความคงทนถาวร

2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ และการลงโทษ

เวเทิน (Weiten, 1997 : 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (biological motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับ และพักผ่อน ความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว

2. แรงจูงใจทางสังคม (social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของแรงจูงใจสำหรับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางกาย เช่น การมีชีวิตอยู่รอด ด้วยการชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว และความกระหาย การหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย และการสร้างสมาชิกสืบทอดในครอบครัว และแรงจูงใจทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการดูแลปกป้อง และความต้องการมีอำนาจ และ 2) แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) เกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป โดยมุ่งเน้นศึกษาว่า อะไรบ้างที่เป็นแรงจูงใจ และทำให้บุคคลเกิดและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา ได้แก่

2.5.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow : 1954) เป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่า คนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ที่ปรากฏอยู่ในหนังสือชื่อ “Motivation and Personality” ในปี 1954 ซึ่งการจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของมาสโลว์ เป็นการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพของมาสโลว์ (basic biological needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่าแรงจูงใจประเภทหลังนี้ จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ทั้งนี้ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้รับความสนใจและประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การจับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจในแต่ละเวลาแต่ละครั้ง ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดสนองความต้องการที่จำเป็นเพื่อให้ร่างกายได้อยู่รอด เป็นสุขสบายเสียก่อน เช่น เรื่องความหิว หนาวใดที่เรายังมีความหิวโหยเราจะคิดอยู่เพียงอย่างเดียวว่าทำอย่างไรจึงจะบำบัดความหิวนี้ลงได้ ดังนั้น ความต้องการอาหารจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security need) เป็นความต้องการการปกป้องคุ้มครอง ความเป็นปึกแผ่น ความรู้สึกที่ปลอดภัยไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีควมวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางกาย เช่น กรณีของนักเรียน เด็กทุกคนจะต้องไปโรงเรียนและเด็กจะอยากไปโรงเรียนถ้ารู้สึกว่าการเรียนเป็นที่ปลอดภัยมีบรรยากาศที่อบอุ่นไม่มีการรังแก ขู่ข่มขู่ทั้งจากครูและเพื่อน ๆ ไม่มีการลงโทษแต่ถ้าเด็กมีความรู้สึกว่าการที่โรงเรียนและที่ห้องเรียนเป็นที่ที่ไม่ปลอดภัย อึดอัด ไม่มีความเป็นกันเอง วิตกกังวล มีการเอาर्डเอาเปรียบ เด็กก็ไม่อยากไปโรงเรียน

3) ความต้องการการยอมรับ (belongingness and love need) หากความต้องการในขั้นแรกทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองด้วยดีและเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการต่อเนื่องสูงขึ้นไปอีกนั่นคือ ความต้องการยอมรับ รวมทั้งการได้รับการยอมรับตัวเองและผลงาน ความรักความเอื้ออาทร อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อน ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้อง อยากมีคนรัก ความต้องการประเภทนี้ ยิ่งคนที่ขาดมากจะยิ่งต้องการมาก มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาภายใน เช่น การต้องการความรัก ความห่วงใย ความใกล้ชิด ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นตนเองว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ เกิดความอึดอึดใจ และเกิดความรู้สึกที่ดีงาม เช่น คนที่ขาดพ่อแม่ เพื่อน ก็จะต้องต้องการความรักจากคนอื่นมาชเมยมากขึ้นเพื่อทดแทนความรู้สึก หรือสิ่งที่ขาดหายไป โดยปกติเด็กที่ขาดความรักมักจะมีวิธีเรียกร้องความรักและความสนใจด้วยวิธีการที่แปลก ๆ เช่น การลักขโมย การชอบแหย่ แกล้งเพื่อน และการส่งเสียงดังในห้อง

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (esteem need) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง ถ้าต้องการอะไรที่นำมาซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง (social esteem หรือ esteem for others) ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือ เป็นมิตร จะยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดี และลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (self esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนประเภทนี้ถ้ามอบหมายการงานให้ใครก็จะไม่ไว้วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึก ๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย สำหรับความต้องการด้านนี้หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนคนนั้นจะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอทางด้านจิตใจ หมดหวัง และไม่มีเป้าหมาย

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (self - actualization) การที่บุคคลใด ๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้น เพื่อความต้องการบริสุทธิ์ไม่มีสิ่งใดแอบแฝงในขั้นนี้ บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเองให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่อาจพัฒนาขึ้นถึงจุดนี้ได้ ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติทุกคนล้วนต้องการที่ให้อันรอบข้างมองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเองมากกว่าที่จะยอมรับความสามารถของใคร ๆ การเปิดรับความสามารถยอมรับคุณค่าในคนอื่นจึงจำกัดในขณะเดียวกันก็ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อน จุดบกพร่องของตน

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับขั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกคนเสมอ เพื่อทราบถึงความต้องการขั้นใดที่กำลังมีอิทธิพลอยู่ในขณะนั้น และพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.5.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, : 1985) ได้สนับสนุนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และปรับเปลี่ยนทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ให้เข้าใจง่าย โดยในปี 1969 แอลเดอร์เฟอร์ได้ทำการวิจัยที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” เพื่อทดสอบความต้องการของมนุษย์ ซึ่งรูปแบบความต้องการนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็น ทฤษฎีความต้องการ ERG (ERG Theory) ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการการดำรงอยู่ (existence needs-E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตและเพื่อการอยู่รอด เป็นความต้องการด้านร่างกายและวัตถุ ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี สุขสบายปลอดภัย ซึ่งความต้องการการดำรงอยู่ ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้รวมความต้องการขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย และขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relation needs-R) คือ ความต้องการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบ ๆ ตัว และบุคคลในสังคม ความต้องการนี้ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ ซึ่งเรียกว่า ความต้องการทางสังคม (social needs) ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการความสัมพันธ์มาก เนื่องจากมนุษย์จะอยู่ได้มิใช่ความต้องการพื้นฐานเท่านั้นแต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม หรือหมู่ มีความจำเป็น เช่น ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs-G) คือ ความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของคน บุคคลได้มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อม

รอบตัวให้ก้าวหน้าต่อไป เป็นความต้องการที่แอลเดอร์เฟอร์ได้รวมความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะบ่งบอกถึงความสูงสุดของชีวิตของมนุษย์

ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าแอลเดอร์เฟอร์จะเห็นด้วยกับหลักความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ในหลายประเด็น แต่ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ก็มีข้อขัดแย้งที่แตกต่างกัน 2 ประการหลัก ๆ คือ

1) ทฤษฎีของมาสโลว์ เน้นว่า ความต้องการของบุคคลจะก้าวจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 2 หรือขั้นที่ 2 ไปสู่ขั้นที่ 3 เรื่อย ๆ ไปจนถึงขั้นที่ 5 นั้น เพื่อสร้างความพึงพอใจที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของขั้นที่ต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงกว่า ในขณะที่ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่า ในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการตามความต้องการของมนุษย์นั้น หากความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า จะเพิ่มมากขึ้น เป็นความต้องการถอยหลัง

2) ทฤษฎีของมาสโลว์ เสนอว่า คนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะก้าว ไปสู่อีกความต้องการขั้นหนึ่ง โดยเป็นไปทีละขั้น แต่ตามทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่า คนมีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นพร้อมกันได้ มิใช่ทีละขั้น ดังทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เช่น คนมีความต้องการทางร่างกายเพื่อการอยู่รอดและในขณะเดียวกันคนก็ต้องการเพื่อนฝูงและการยอมรับนับถือด้วย

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 304) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ว่า เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์จาก 5 ขั้นตอน คงเหลือ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ความต้องการในการอยู่รอด (existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม และสามารถพิสูจน์ได้ ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกาย และความต้องการปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (related need : R) ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านสังคมและรวม ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของแอลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องและรวมความต้องการประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จะเห็นว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น กล่าวคือ บุคคล

จะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการอยู่รอด

จากทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG มีความแตกต่างกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยมาสโลว์ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง พร้อมกับความต้องการทางสังคม และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างแรงจูงใจที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องหมั่นติดตามและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การสร้างแรงจูงใจตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดประโยชน์สูงสุด

2.5.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1962 : 100-101) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะเข้าร่วมผูกพันกับผู้อื่น (need for affiliation) คือ บุคคลที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน แสวงหาการมีส่วนร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม 2) ความต้องการที่จะมีอำนาจ (need for power) คือ บุคคลที่แสวงหาการใช้อำนาจหรือโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อผู้อื่น และ 3) ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ (need for achievement) คือ บุคคลที่มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ หรือที่มีความเป็นไปไม่ได้ที่จะทำอะไรให้สำเร็จ มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าผลตอบแทนเพื่อเป็นเครื่องวัดผลงานและการประเมินความก้าวหน้า และพยายามแสวงหาสถานการณ์ ซึ่งสามารถที่จะได้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปฏิบัติงานของตน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2542 : 334) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ว่า แมคเคลแลนด์ได้นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน หรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน) นั่นเอง ซึ่งความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

2. ความต้องการความผูกพัน (needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการรู้จัก และมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรัก ความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการอำนาจบารมี (needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ ซึ่งความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 ของมาสโลว์

จากทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ สรุปได้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวใกล้เคียงกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีความต้องการ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ ด้วยการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจบารมี ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้คลอบคลุมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ ๑ รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ทั้ง 3 ประการนั้นแล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.5.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1967 : 72-74) ได้ศึกษานุเคราะห์ของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาในประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ 1) เราจะสามารถอธิบายทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของบุคคลนั้นได้อย่างไร (how can you specify the attitude of individual toward his/her job?) 2) อะไรก่อให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ (what leads to these attitudes?) และ 3) ผลลัพธ์ของทัศนคตินั้นคืออะไร (what are the consequences of these attitudes?) นอกจากนี้ เฮร์ซเบิร์กยังได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางหนึ่ง ๆ โดยเฮร์ซเบิร์ก และคณะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 203 คน ในเมืองพิตซ์เบิร์ก (Pittsburg) มลรัฐฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia) ว่าคนเราต้องการอะไรจากงานและคำตอบที่ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน เฮร์ซเบิร์กได้อธิบายว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยสองกลุ่ม ซึ่งเฮร์ซเบิร์ก ได้พบปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors or satisfiers) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors or maintenance) ซึ่งสองความคิดนี้

เป็นที่มาของชื่อทฤษฎีคือ “ทฤษฎีสองปัจจัย” (two-factor theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (motivator factors or maintenance) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors หรือ satisfiers) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้ความพึงพอใจ (satisfaction) ส่งผลต่อพนักงานหรือสมาชิกองค์กรมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง การขาดปัจจัยเหล่านี้ มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่การมีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ในกลุ่มปัจจัยจูงใจนี้ เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน (doing a job) การชอบทำงาน (liking the job) ความสำเร็จในการทำงาน (success in doing a job) การเป็นที่ยอมรับจากการทำงาน (recognition for doing a job) และการก้าวไปสู่พัฒนาการและความก้าวหน้าทางอาชีพ (moving upward/professional growth) ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

1) ความล้มฤทธิ์ผล (achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

2) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการเขียน และการชมเชยด้วยคำพูด

3) ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่มีความท้าทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย

5) ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาส ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

6) โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors or maintenance) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายการบริหารจัดการ รายได้ และสภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้

บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (dissatisfaction) ซึ่งบุคลากรใช้ปัจจัยเหล่านี้ที่เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือเมื่อบุคลากรไม่ได้รับปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยค่าจูนนี้ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำช่วยเหลือ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2) การสอนควบคุมดูแล (supervision) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารในการจัดการและดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจกัน

4) สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สภาพเหมาะสม ทั้งแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงานและจำนวนงาน สภาพที่ทำงาน เครื่องมือ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

5) เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างและเงินเดือน

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

7) มีชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เข้าใจกัน

9) ตำแหน่งหน้าที่ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

10) ความมั่นคง (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

นอกจากนี้ เฮอริชเบิร์ก (1959 : 113-115) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูน คือการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาปัจจัยค่าจูนให้อยู่ในระดับน่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน การนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้จึงต้องพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้สรุปประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขที่ทำงาน มิใช่สิ่งที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขเท่านั้น ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารไม่สามารถทำให้บุคลากรมีความสุขได้โดยการกำจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น
2. สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ส่วนสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน
3. ในขณะที่บุคลากรมีงานที่น่าพอใจ จะมีความอดทนสูงกว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ แต่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจอาจมีความรุนแรงมากจนทำให้บุคลากรไม่สามารถทนทำงานได้อีกต่อไป
4. ผู้บริหารควรพยายามกำจัดประเด็นหรือสาเหตุของความไม่พอใจของบุคลากรในองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็พยายามเพิ่มปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 46) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กมาทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น ได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivator factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 1) ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
 - 2) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจาหรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

3) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ

4) ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ จากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจ ที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

5) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร รวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (hygiene or maintenance factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์กรในอันที่จะผดุงไว้ ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา
- 3) เงินเดือนและค่าจ้าง
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- 5) สภาพทั่วไปของการทำงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ สปรูปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องการเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ก็จะเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความพึงพอใจในงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน และจะช่วยทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากปฏิบัติงานมาสู่ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่พอใจงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ สปรูปมีองค์ประกอบ ในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งหากผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มาสนองต่อความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะส่งผลทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากต้องการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถนั้น ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจควบคู่กันไป เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.5.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Need Theory)

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray, 1938 : 124) เป็นนักทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จักในช่วงปี ค.ศ. 1930-1969 การศึกษาของเมอร์เรย์เขียนไว้ในหนังสือ "Explorations in Personality" โดยเมอร์เรย์พบว่า มนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความรุนแรงของความต้องการ (intensity) และทิศทางของพฤติกรรม (direction) นอกจากนี้ การพิจารณามนุษย์นั้น ยังต้องมองโดยส่วนรวม (holistic view) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล (interanal state of disequilibrium) หมายถึง การขาดในบางสิ่งที่ร่างกายตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว เป็นแนวคิดพื้นฐานของนักจิตนักวิจัยในสมัยต่อมา ซึ่งรวมถึงทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด์ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยเมอร์เรย์ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (primary needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด
2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (secondary needs) มาจากการเรียนรู้จากสังคม เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการอิสระ ต้องการการดูแลเอาใจใส่ และต้องการความสนุกสนาน

เมอร์เรย์ มีความเชื่อว่า ความต้องการที่มีความรุนแรงมากกว่าจะถูกแสดงออกมาบ่อยครั้งกว่า และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงชัดเจนมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เมอร์เรย์ยังมองว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลเป็นผลมาจากความต้องการขั้นทุติยภูมิด้วย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการประสบความสำเร็จ และการดูแลเอาใจใส่

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ สรุปได้ว่า มนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มโดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งต้องคำนึงถึงด้านความรุนแรงของความต้องการและทิศทางของพฤติกรรมเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากเมื่อบุคคลมีความต้องการที่มีความรุนแรงมากก็จะแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกายออกมาบ่อยครั้ง และเป็นรูปธรรมที่เห็นได้อย่างชัดเจน กว่าความต้องการที่ไม่

ถึงขั้นที่รุนแรง และรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรุนแรงของความต้องการขั้นทฤษฎี เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ และต้องการความเป็นผู้นำ ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างแรงจูงใจ โดยผู้บริหารจะต้องหมั่นติดตามและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่แสดงออกของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยเฉพาะพฤติกรรมที่แสดงออกมาบ่อยครั้งและถึงขั้นที่รุนแรง เพื่อให้การสร้างแรงจูงใจตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้มากที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.5.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960 : 49-52) มีความเชื่อว่า ความก้าวหน้าขององค์กรมีความเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับความสามารถในการทำนายพฤติกรรมและการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร โดยแมคเกรเกอร์ได้แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าจะเกิดขึ้นในทิศทางใดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้แยกประเภทของทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ลบ (negative) โดยมีแนวคิดบนสมมติฐาน คือ

1) โดยปกติมนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและการทำงานให้มากที่สุดต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สนใจเฉพาะงานของตนไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร

2) เนื่องจากมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน ทำให้ต้องมีการใช้วิธีบังคับ ควบคุม การข่มขู่ การชี้แนะ การสั่งการและการลงโทษ เพื่อให้พวกเขาทำงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3) โดยธรรมชาติมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คาดหวังความก้าวหน้า ขาดวินัยและขาดความทะเยอทะยาน แต่สิ่งหนึ่งที่พวกเขาต้องการเป็นอย่างมากคือ ความมั่นคงปลอดภัย

ถ้าผู้บริหารมองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎี X นี้ หากจะต้องมอบหมายงานใด ๆ ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ต้องมีการสั่งการ ควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การข่มขู่ลงโทษ มิเช่นนั้น งานจะไม่สามารถลุล่วงได้ ซึ่งในการพยายามสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเช่นนี้ จะต้องใช้สิ่งจูงใจที่จับต้องได้ (tangible incentive) หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (financial incentive) ซึ่งจะเหมาะสมกับสังคมที่มีประชากรที่มีระดับการครองชีพค่อนข้างต่ำ และมีสภาพขาดแคลน

2. ทฤษฎี Y มองมนุษย์ในแง่บวก (positive) โดยมีแนวคิดบนสมมติฐาน ดังนี้

1) มนุษย์มีความขยันขันแข็ง มีความจริงจัง ชื่นชอบการทำงาน และมองว่าการทำงานเป็นความสนุกสนาน

2) การควบคุมและการลงโทษ ไม่ใช่วิธีทำให้มนุษย์ตั้งใจทำงานเพียงอย่างเดียว มนุษย์มีความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขาได้ผูกพันไว้ รวมถึงใส่ใจการสร้างความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) มนุษย์เห็นว่าความผูกพันต่องานที่ทำ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นความสำคัญของบุคคลด้วย

4) มนุษย์สามารถใช้จินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ

5) มนุษย์มีความใฝ่รู้ มีความเข้าใจศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง มีความต้องการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรับผิดชอบ

6) มนุษย์ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

ถ้าผู้บริหารมองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎี Y นี้ แนวการบริหารจึงไม่จำเป็นต้องใช้การออกคำสั่ง การควบคุมหรือการลงโทษ แต่ต้องให้บุคคลเข้าใจถึงเป้าหมายและกิจกรรมขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันก็มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคลด้วย โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อให้บุคลากรของตนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารงานแบบนี้ เหมาะกับสังคมที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่า บุคคลในสังคมหรือในองค์การมักมีการศึกษาคึกว่า มีมาตรฐานการครองชีพสูง ต้องการชื่อเสียง การยอมรับ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

แมคเกรเกอร์เชื่อว่า หากสังคมที่ประชากรมีระดับการครองชีพค่อนข้างต่ำและมีภาวะขาดแคลนงานแล้ว ทฤษฎี X จะเป็นทฤษฎีที่นำไปใช้ได้ผลดี ด้วยการควบคุมตรวจตราดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด และหากสังคมที่มีระดับการพัฒนาสูง บุคคลมักมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพที่สูง บุคคลจะมีโอกาสหางานได้ง่าย สำหรับสังคมลักษณะนี้ จะเห็นว่า ทฤษฎี Y จะเป็นทฤษฎีที่นำไปใช้ได้ผลดี เพราะบุคคลที่มีความต้องการในชื่อเสียง การยอมรับ ตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต บุคคลพวกนี้มักจะแสวงหาสิ่งที่มีค่ามากกว่าเงินทอง ซึ่งในทฤษฎี Y นี้ นักบริหารมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (social man) มิได้มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้น นักบริหารจึงจงใจเขาเหล่านั้นด้วยสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่มีไว้ตัวเงิน (non-financial incentives) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (non-tangible incentives) และเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้

นอกจากนี้ มณฑล รอยตระกูล (2546 : 18) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ที่จำแนกคนออกเป็น

2 กลุ่ม เพื่อเป็นหลักฐานในการนำไปใช้ในการจริงใจ โดยแนวคิดของทฤษฎีนี้สามารถแบ่งผู้ได้บังคับบัญชา ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยการเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ว่า

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

จากทฤษฎีความต้องการของแมคเกรเกอร์ สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านเข้มงวด และด้านให้ความเป็นอิสระ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กล่าวคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ จะต้องควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินเดือน และค่าตอบแทน เพื่อจูงใจข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ จะต้องให้อิสระแก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการปฏิบัติงานให้มีความไว้วางใจและให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด ด้วยการให้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา สรุปได้ว่า เป็นกลไกการสร้างแรงจูงใจโดยให้ความสนใจต่อความต้องการต่าง ๆ ที่จะกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดแรงจูงใจ พยายามที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่มีอยู่และจะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะพยายามและแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นต่ำแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป ในขณะที่แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งให้เห็นถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเมื่อสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการได้รับสิ่งตอบแทนที่ล่าช้า นอกจากนี้ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ในภาพรวมนั้น ทฤษฎีของแมคเคลแลนดได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นมีความต้องการความสำเร็จในงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานนั้น จะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะมีความต้องการอำนาจและบารมีมากกว่าความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และให้ความสำคัญในการสนองความต้องการทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กรไปพร้อม ๆ กัน นั่นเอง

2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ (Process Motivation Theories) เกี่ยวข้องกับความคิด โดยมุ่งเน้นศึกษาว่า “ทำอย่างไร” “how” ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล และเพื่อ “เป้าหมายอะไร” (what goal) บุคคลถึงจะเกิดการจูงใจ หรืออยากจะทำงานอย่างเต็มที่ บุคคลเลือกที่จะกระทำและพยายามที่จะกระทำ การคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ที่จะอธิบายว่า บุคคลคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรม เพื่อจะสนองความต้องการของบุคคล แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และบุคคลจะประเมินความพอใจอย่างไรเมื่อถึงเป้าหมายแล้ว ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ ได้แก่

2.6.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom, 1964 : 17) ได้ศึกษาทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy Theory) โดยวรูมเห็นว่า มนุษย์ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ความคาดหวัง (valences) 2) การกระทำ หรือผลลัพธ์ (instrumentality) และ 3) ความชอบหรือคุณค่า (expectation) โดยแนวคิดทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นที่มาของทฤษฎีวี (VIE) ที่จะช่วยให้นักบริหารวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นรายบุคคล โดยมองเห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวรูมได้ให้แง่มุมในการคิดเกี่ยวกับการจูงใจและชี้ให้เห็นว่า แง่มุมต่าง ๆ นั้น สัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งช่วยทำให้เห็นความสลับซับซ้อนและช่วยในการวิเคราะห์ และบ่งชี้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจูงใจกว้างขวางขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้เข้าใจสัมพันธภาพระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ วรูม ได้กล่าวถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำในสิ่งที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการจูงใจในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บรรลุผล และการจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน บุคคลจะทำงานต่อไปได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

รัมเมล (R. J. Rummel, 1975 : 270) ได้อธิบายความหมายของ ทฤษฎีวี (VIE) ตามแนวคิดของวรูม ดังนี้

1. ความชอบหรือคุณค่า (Valences : V) เป็นระดับความชอบของบุคคลในผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลนั้นจะได้รับ หรือเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามภาวะที่เป็นจริง ซึ่งการรับรู้คุณค่าหรือความชอบนั้น เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปโดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความชอบหรือคุณค่านี้ ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม สิ่งจูงใจ และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง ความชอบหรือคุณค่านี้จะมีค่าเป็นบวกเมื่อบุคคลต้องการสิ่งนั้น และจะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจต่อผลลัพธ์ที่จะได้ และมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ต้องการสิ่งตอบแทนนั้นเลย

2. การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality : I) เป็นความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ หรือ โอกาสที่ผลของการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรก (first-level outcome) จะทำให้ได้รับผลสำเร็จ หรือผลตอบแทนของงานในระดับสองต่อไป (second-level outcome) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ

3. ความคาดหวัง (expectation : E) เป็นความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับ โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่การกระทำหรือความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างหนึ่ง จะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน (first-level outcome)

ชลียา ค่านทิพารักษ์ (2543 : 28) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังได้เสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูมชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนักและตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาสหรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่างศูนย์ (คือ ไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึงหนึ่ง (คือมีโอกาสดำเนินที่) ดังนั้น ถ้าบุคคลากรเชื่อแน่ว่าถ้าเขาทำงานเต็มที่เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดเขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับศูนย์

2. คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคน ๆ นั้น เช่น ถ้าบุคลากรปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขามักจะเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกอะไรเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขามักจะเป็นศูนย์ ถ้าเขารู้สึกไม่ชอบ หรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขามักจะเป็นลบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง หรือกลไก เป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าบุคลากรมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของจิตความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของบุคลากรผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคลากรมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าวแล้ว

นอกจากนี้ วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547 : 22) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมว่าเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้น จะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม

จากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เป็นรูปแบบของการรับรู้จากการประมวลผลความคิดของการจูงใจ ยึดกระบวนการคิดจากจิตสำนึกของบุคคลด้วยการประเมินสถานการณ์ รวมถึงเป็นทฤษฎีการตัดสินใจ โดยอธิบายว่าบุคคลจะตัดสินใจว่าจะทำอะไร ด้วยการประเมินผลลัพธ์ที่ออกมาและความน่าจะเป็นไปได้กับตัวของบุคคล โดยการอธิบายพฤติกรรมของเป้าหมายของบุคคล การเลือกและความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อสร้างแรงจูงใจในรูปแบบของการรับรู้จากการประมวลผลความคิดจากจิตสำนึกของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องปรับทัศนคติ ค่านิยม สิ่งจูงใจ และอรรถประโยชน์ที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินคาดหวัง ให้มีค่าการรับรู้ หรือความเชื่อเป็นบวก โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท และสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูง เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

2.6.2 ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams's Equity Theory)

สเตย์ซี เจ. อดัมส์ (Stacy J. Adams, 1965 : 267-299) มีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบ การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ เป็นทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบ กับตัวป้อน เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษาและสติปัญญาความสามารถ กับผลตอบแทน ที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับ จากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในแผนกหรือกองเดียวกันหรือต่างแผนกหรือกอง หรือแม้แต่มุคคใดในความคิด ของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่ามีความเสมอภาค หรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

อดัมส์กล่าวว่า การเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเอง ทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทน สูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามี ความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานพบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับ ผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิด ความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการ รับรู้ 3 รูปแบบคือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (equitably rewarded) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นเพราะเขามีตัวป้อน ที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสิทธิภาพสูงกว่า เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
2. ผลตอบแทนต่ำไป (under-rewarded) เมื่อผู้ปฏิบัติงานคนใดรับรู้ว่ามีตัวป้อนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องสวัสดิการ) ลดตัว ป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง ลาพักผ่อนครั้งละนาน ๆ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปปฏิบัติงาน ฝายอื่น หรือย้ายสังกัดใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมแบ่งผลประโยชน์) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

จากทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ สรุปได้ว่า ตัวป้อนและผลตอบแทนเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของบุคคลากรเอง ซึ่งถึงแม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาคแต่บุคคลากรอาจรับรู้ว่าจะไม่ได้ได้รับความเสมอภาคก็ได้ กล่าวคือ โดยปกติบุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริงและคาดหวังรายได้ที่สูงเกินไป ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม และส่งผลต่อปฏิกริยาบางประการ โดยแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เช่น โกรธ ละทิ้งงาน ดังนั้น แนวคิดตามทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างแรงจูงใจต่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยผู้บริหารจะต้องทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคคลอื่นเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารจะต้องให้ผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง และไม่ยุติธรรม

2.6.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Locke's Goal Setting Theory of Work Motivation)

เอดวิน ล๊อค (Edwin Locke, 1968 : 157) ได้เสนอทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายโดยพัฒนามาจากแนวทางการพัฒนาความคิดของบุคคล รวมถึงการยอมรับว่าบุคคลทุกคนแสดงพฤติกรรมอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยรับรู้คุณค่าของการกระทำและผลของการกระทำของบุคคล แนวคิดของล๊อคได้ผสมผสานกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแอลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ในมิติการจำลองแบบด้านบทบาท การเลือกเป้าหมาย การมีพันธะกับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินความสามารถของตนเอง (self-efficacy) โดยหลักการดังกล่าว ใช้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลกร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ โดยล๊อคอธิบายว่า บุคคลจะให้ความหมายของคุณค่าต่อการกระทำและการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของการกระทำ เป็นพฤติกรรมที่ใช้ความคิดเป็นสำคัญแล้วจึงเกิดประสบการณ์รับรู้คุณค่าทางด้านอารมณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับเพื่อจะแสดงพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลได้รับผลที่ตามมา คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การได้การเสริมแรงและผลของการกระทำ

จากทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายที่มีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงความชัดเจน ระดับความยากง่าย ผลกระทบของเป้าหมายต่อตัวบุคคล ต่อกลุ่ม ต่อองค์กร การใช้วิธีการ

เรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง วิธีทางไปสู่เป้าหมาย บทบาทของเป้าหมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การทู่เมเพื่อให้งานทำงานสู่เป้าหมาย ดังนั้น แนวคิดตามทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการสร้างแรงจูงใจต่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

จากกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีความคิด ที่กล่าวถึงกระบวนการจูงใจ ซึ่งเป็นคนละมุมกับทฤษฎีความต้องการที่เน้น “what” อะไรจูงใจบุคคล โดยกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการเน้นศึกษาว่า “how” ทำอย่างไรในการจูงใจบุคคลด้วย “what goal” บุคคลถึงจะเกิดการจูงใจ หรืออยากจะทำปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ซึ่งกลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถนำมาปรับใช้สำหรับการสร้างแรงจูงใจต่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่จะอธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย โดยมีรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่น ๆ ทั้งหมด ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งพื้นฐานแนวคิดในกลุ่มคือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความพยายามในการปฏิบัติงาน จากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้เปรียบเทียบแล้วเห็นว่า มีความเสมอภาค หรือความคุ้มค่าระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งนอกจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นอีกด้วย โดยที่ความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับจะต้องมีความเสมอภาคกัน และเมื่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เห็นว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาค บุคคลนั้นอาจจะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้อยากที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.7 ทฤษฎีอื่น ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ โดยทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นทฤษฎีที่ขัดแย้งกับทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ไม่ได้อธิบายถึงกระบวนการทางความคิดของบุคคล แต่เป็นการอธิบายในเชิงพฤติกรรม (behavior)

และเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ที่จะจูงใจบุคคลให้มุ่งสู่รางวัลหรือผลตอบแทน ได้แก่

2.7.1 ทฤษฎีการเสริมแรงในการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory of Motivation)

บี เอฟ สกินเนอร์ (B. F. Skinner, 1974 : 816-820) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัลหรือการเสริมแรงกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีความโน้มเอียงที่จะทำซ้ำบ่อยครั้ง แต่ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลลบหรือไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้นจะมีความโน้มเอียงที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) สิ่งเร้า (สถานการณ์) 2) การตอบสนอง (พฤติกรรม) และ 3) ผลกรรม (บวกหรือลบ) ซึ่งสกินเนอร์ชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าจะถูกควบคุม แต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องการควบคุมและการปรับพฤติกรรม โดยแบ่งประเภทของการเสริมแรงออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมแรงบวก (positive reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวกคือ สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวก ซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ซึ่งการเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การเสริมแรงลบ (negative or avoidance reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้ เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

3. การยับยั้งพฤติกรรม (extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่มาทำงานสาย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานดีแล้วหัวหน้างานไม่สนใจ จะเป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพได้เช่นกัน

4. การลงโทษ (punishment) เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาพร้อมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรืออุ้มให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริง ๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น ระบายให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การย้ายตำแหน่งหน้าที่ การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การขัดขืนหรือต่อต้าน ซึ่งเป็นวิธีการที่มีข้อโต้แย้งกันมากและเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

เสนาะ ดิยาว (2544 : 222) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือ พฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้น เขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่าง ๆ คือ

1. การรู้มาหรือจำได้ (cognitive explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

2. การเสริมแรงจูงใจ (reinforcement explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีกเพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้จึงเป็นการเสริมแรงจูงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

3. กฎแห่งผลการกระทำ (law of effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็มักจะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่างคือ

1. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (positive reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยักหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

2. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (negative reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดถากถางพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่ง ผู้จัดการก็เลิกพูดถากถางพนักงานคนนั้น

3. การทำให้หมดไป (extinction) การเสริมแรงเชิงลบเพื่อลดพฤติกรรมที่ทําบ่อย ๆ ลงหรือทําให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้อาหารรางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทํางาน ผู้จัดการจึงปรึกษากับกลุ่มทํางานของพนักงานคนนั้น เพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

4. การลงโทษ (punishment) การเสริมแรงเชิงลบเพื่อลดพฤติกรรมที่ทําบ่อย ๆ ลง หรือทําให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทํางานไม่ทัน

จากทฤษฎีการเสริมแรงในการจูงใจของสกินเนอร์ สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เน้นการกำหนดให้บุคคลต้องกระทำในสิ่งที้องค์กรต้องการ โดยใช้หลักการเรียนรู้ทางสังคมควบคู่กับการปรับพฤติกรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติที่เน้นการควบคุมจากปัจจัยภายนอก และให้ความสำคัญกับผลกรรมเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร ดังนั้น แนวคิดตามทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการสร้างแรงจูงใจต่อข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้หลักการของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมควบคู่กับการปรับพฤติกรรม ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ การสนับสนุนพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน และจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

2.7.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura's Social Learning Theory)

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1969 : 213-215) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งผลการศึกษาได้เสนอแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดจากความมีปฏิสัมพันธ์กันไปมาอย่างต่อเนื่องของพฤติกรรมระหว่างปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยสิ่งแวดล้อม และก่อให้เกิดพฤติกรรมหลายลักษณะจากความมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนั้น ได้แก่

1. พฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์ (symbolic) เป็นพฤติกรรมที่แสดงอาการ เช่น การพูด การคิด ว่ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดี (Self-efficacy) ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

2. พฤติกรรมเลียนแบบ (modeling) โดยการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ (vicarious learning) จากการสังเกตบุคคลอื่นแล้วสร้างเป็นพฤติกรรมใหม่ของตนเองขึ้นมา

3. พฤติกรรมการควบคุมตนเอง (self-control หรือ self-regulation) โดยกำหนดมาตรฐานและสิ่งที่คุณคาดว่าจะได้รับจากการกระทำของตนเอง อาจเป็นได้ทั้งรางวัลและการลงโทษเพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ พฤติกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานได้ดี คือ การกำหนดเงื่อนไขหรือสิ่งที่จะได้รับการให้รางวัลตนเอง (self-reward)

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของเบนดูรา สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ ทางสังคมที่ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถที่จะประยุกต์ใช้กับการบริหารได้ในหลายกรณี เช่น การเสริมสร้างให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสามารถนั้น ๆ รวมทั้งการจัดให้มีตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้สมาชิกองค์กรได้เรียนรู้และสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาเป็นพฤติกรรมใหม่ที่เหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้ การให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรู้จักการสังเกตพฤติกรรมทั้งของตนเองหรือผู้อื่น เพื่อให้สามารถเห็นถึงผลของพฤติกรรมที่ดีและหลีกเลี่ยงผลของพฤติกรรมที่ไม่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจด้านอื่น สรุปได้ว่าเป็นกลุ่มทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเรียนรู้และกฎแห่งผลกรรม หรือผลของการกระทำ เช่น การลงโทษ และการให้รางวัล โดยผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถที่จะกำหนดรางวัลหรือการลงโทษที่เหมาะสมมากกว่าที่จะวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจหรือความต้องการของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีทั้ง 3 กลุ่มใหญ่ ตามที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในการมุ่งประเด็นการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแนวทางในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไปปรับใช้เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติ โดยเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญถึงความแตกต่างของบุคคล การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การใช้เป้าหมายเพื่อการจูงใจ การใช้การป้อนกลับ การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานหรือรางวัลตามคุณภาพและปริมาณของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งล้วนเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งสิ้น

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติ อริยานนท์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และความสัมฤทธิ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับด้านการสอน ควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโต ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านรักในงาน

ลัดดา กุลนันทน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนค่าจ้างตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัย โดยมีค่าความสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.721$)

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาในรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการดำเนินนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด และมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ และจากการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และศาสนา ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทบทุกด้านและครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน คือนับถือศาสนาคริสต์ และผู้ไม่นับถือศาสนาคริสต์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บุญเลิศ เกื้อย่นยงค์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ รวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความพอใจมากในปัจจัยจูงใจรวม 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

ในการทำงาน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

มังกร อองอาจ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิก่อนศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 21 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

พนมพร แสนมีมา (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

สุรีย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) จำนวน 10 ปัจจัย

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนพบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดกลางและโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีสึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และ 0.37 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ยกเว้นปัจจัยด้านอายุ และอายุราชการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ ศรัทธาในงาน และความพยายาม ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไป และความกระตือรือร้น อยู่ในระดับปานกลาง

และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ปัทมิตา สัมหนักติ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนเคอี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการจูงใจในปัจจัยด้านการจูงใจ ERG โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจูงใจอยู่ในระดับดี คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีการจูงใจในระดับปานกลางคือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจของ McGregor สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในทิศทางเดียวกันร้อยละ 49.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจของ McGregor สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันร้อยละ 19.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มในการทำงานต่อไปของพนักงานในทิศทางตรงกันข้ามร้อยละ 33.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงานข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด และความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าเป็นตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา และงานพิธีการต่าง ๆ และผลการศึกษาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อัทธเมศร์ อัครชัยวรานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอิสระ วิชาการกสิกรรมไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอิสระในภาพรวมและรายด้านพบว่า พนักงานขายอิสระมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอิสระพบว่า พนักงานขายอิสระที่มีเพศ และการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานขายอิสระที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

นรินทร์ จันทน์หอม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เรเจอร์ และสแตง (Reigher and Stang : 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจในความต้องการ ความเชื่อและคุณค่าของบุคลากรของตน รวมถึงเข้าใจถึงผลกระทบของประเด็นต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของบุคลากรลดน้อยลง และแรงจูงใจของบุคลากรมีความสำคัญและส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กร และบรรยากาศในการทำงานที่เป็นเชิงบวก ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและมั่นคง และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

อีแกน (Egan : 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพอใจของครู โดยการอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่า ครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน

ความสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า โดยทั่วไปแล้วครูมีความพอใจในการทำงาน

แมนคูโซ (Mancuso : 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรของโรงเรียนแคธอลิก ผลการศึกษาพบว่า ไม่ว่าโรงเรียนจะมีหลักสูตร วิธีการสอนหรืออุปกรณ์เครื่องใช้ดีเพียงใด แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ครูผู้สอนที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพของการเรียนการสอนของเด็กนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตา สภาพการทำงาน และการทำงานเพื่อชุมชนโดยรวมส่งผลสำคัญต่อการตัดสินใจของครูมากกว่าปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ

มากิ (Maki : 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การทำประโยชน์ให้หน่วยงาน และการยอมรับนับถือ เป็นประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานในทางกลับกัน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่บกพร่อง ตารางการทำงาน และกระบวนการทำงาน ที่ไม่เป็นระบบล้วนเป็นประเด็นที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีต่องาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรลาออกจากงาน คือ ภาวะผู้นำและแนวทางการบริหารเป็นปัจจัยหลัก

เวลช์ (Welch : 2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า หน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารเขตต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย มีแรงกดดันจากหลายด้าน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้รับความสำคัญสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบของงาน และความเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญรองลงมา

แวง (Wang : 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า จากการเปรียบเทียบงานวิจัยของประเทศจีนที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศตะวันตกกับระบบการใช้สิ่งจูงใจภายนอกและภายในในการปฏิบัติงานของครูของประเทศจีนร้อยละ 60.00 ของครูในประเทศจีนค่อนข้างไม่พอใจกับงานของตนเองและแสวงหาโอกาสเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าครูในอเมริกาที่ไม่พอใจกับงานของตน นอกจากนี้ ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีความไม่พอใจกับอาชีพของตนมากกว่าครูของโรงเรียนรัฐบาล

การ์ตโซ-คูเซเรกา (Garudzo-Kusereka : 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

จากที่ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงาน ซึ่งมีด้วยกันหลายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยการปรับใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติ โดยผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องตระหนักถึงแรงจูงใจของความแตกต่างของแต่ละบุคคลและแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่ อาจมีลักษณะเป็นครั้งคราว ไม่คงทนถาวร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การ ผู้บริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องคอยสังเกตและแก้ไข เมื่อเกิดสภาพการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งจะเห็นว่า เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์การ อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งที่ทำหายและสำคัญที่สุดคือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การใช้เป้าหมายเพื่อการจูงใจ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีส่วนร่วม การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานหรือรางวัลตามคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีประสิทธิภาพ และส่งผลทำให้การดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวกับการดำเนินการศึกษา ดังนี้

- 3.1 การออกแบบการวิจัย
- 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การออกแบบการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,405 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 1 กันยายน 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

- 1) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
- 2) ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้จำนวนตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311.36 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 320 คน โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร

$$\begin{aligned}
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นในที่นี้จะใช้ } 0.05 \\
 \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{1,405}{1 + (1,405 * 0.05^2)} \\
 &= 311.36 \approx 312 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ จำนวน 320 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ

2) ศึกษาข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และรายงานต่าง ๆ ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดเจตคติ เพื่อวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) นำข้อมูลตาม ข้อ 1-3 มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดหัวข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 70 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ รวม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) บังคับจิตใจ หรือบังคับที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (5 ข้อ) การได้รับการยอมรับ (5 ข้อ) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (3 ข้อ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (3 ข้อ) และความรับผิดชอบ (6 ข้อ) รวม 22 ข้อ

2) บังคับคำจูน หรือบังคับยอมายที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (8 ข้อ) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (5 ข้อ) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา (2 ข้อ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3 ข้อ) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (2 ข้อ) ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน (3 ข้อ) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (4 ข้อ) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (4 ข้อ) ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (4 ข้อ) ชีวิตส่วนตัว (6 ข้อ) รวม 41 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวม 1 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้วิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามให้สามารถวัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการ ได้ตามวัตถุประสงค์เมื่อนำไปใช้จริง

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำ Pre - Test จำนวน 50 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี ครอนแบค อัลฟา (Cronbach's Ipha) จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ได้ผลการทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.9737 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

1. บังคับจิตใจ หรือบังคับที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.8236
1.2 การได้รับการยอมรับ	0.8048
1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.8789
1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.8514
1.5 ความรับผิดชอบ	0.7757

2. ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น (α)
2.1 นโยบายและการบริหาร	0.9606
2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.9510
2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	0.9716
2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.9200
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.8580
2.6 ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	0.8771
2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.9090
2.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.8986
2.9 ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ	0.8948
2.10 ชีวิตส่วนตัว	0.8595

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลา 20 วัน ซึ่งสามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามได้ครบถ้วน จำนวน 320 ชุด และได้้นำแบบสอบถามลงรหัสเพื่อถ่ายถอดลงในแบบฟอร์มรหัส (Coding form) และทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการจัดการข้อมูลต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์มาวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผล

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การแจกแจงความถี่ (Frequency) จะแสดงค่าเป็นร้อยละ คำนวณตามสูตร ดังนี้

$$p = \frac{X \times 100}{N}$$

โดยที่	P	=	อัตราส่วนร้อยละ
	X	=	จำนวนข้อมูลที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency)

ค่าเฉลี่ย (Mean) ได้จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

โดยที่	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	=	ผลรวมข้อมูลทั้งหมด
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

คำนวณตามสูตร ดังนี้

สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

โดยที่	S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
	X	=	ข้อมูลแต่ละจำนวน
	n	=	จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การใช้มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและระดับความสำคัญ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ (วิชิต อุ๋อัน : 2553) ดังนี้

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

คะแนนที่ได้จะนำมาหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนั้น แต่ละระดับสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย 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

2) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent-Sample T-Test และ One-Way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Independent-Sample T-Test

การทดสอบความแปรปรวนของประชากร ด้วยวิธีของ Levene's Test โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) ซึ่งมี 2 กลุ่มตัวอย่าง (เพศชายและเพศหญิง) รวมทั้ง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ด้วยวิธี Independent Sample T-Test โดยใช้สถิติทดสอบ T-Test

One-Way ANOVA

การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 1 กลุ่มตัวอย่าง ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ด้วยวิธี One-Way ANOVA โดยใช้สถิติทดสอบ F-Test และทดสอบกรณีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยสูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่น โดยทดสอบว่ามีกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

3) สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
n	แทน	จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
P	แทน	อัตราส่วนร้อยละ
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น
X	แทน	จำนวนข้อมูลแต่ละจำนวน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล (Mean)
$\sum X$	แทน	ผลรวมข้อมูลทั้งหมด
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Squares)
Ms	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (f-Distribution)
T	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด เพื่อสอบถามข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.3 ทดสอบสมมติฐาน

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	80	25.00
หญิง	240	75.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	15	4.70
26 –30 ปี	61	19.10
31 –35 ปี	67	20.90
36 –40 ปี	37	11.60
41 –45 ปี	46	14.40
46 –50 ปี	47	14.70
มากกว่า 50 ปี	47	14.70
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.90 รองลงมาคือ อายุ 26 –30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 อายุ 46–50 ปี จำนวน 47 คน และมากกว่า 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 อายุ 41–45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และอายุ 36–40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ตามลำดับ ซึ่งมีเพียง ร้อยละ 4.70 เท่านั้น ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	203	63.40
สมรส	108	33.80
หม้าย	4	1.30
หย่าร้าง	5	1.60
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.80
ปริญญาตรี	168	52.50
ปริญญาโท	125	39.10
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.60
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	11.90
ปฏิบัติการ	114	35.60
ชำนาญการ	142	44.40
ชำนาญการพิเศษ	23	7.20
สูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ	3	0.90
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	108	33.80
6-10 ปี	51	15.90
11-15 ปี	36	11.30
16-20 ปี	37	11.60
21-25 ปี	47	14.70
26 ปี ขึ้นไป	41	12.80
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาคือ มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 มีอายุราชการ 21-25 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 มีอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 มีอายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และมีอายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยภายใน หรือความต้องการภายในของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจอย่างแท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

หัวข้อคำถาม/ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ คล่องตามเป้าหมาย ที่คาดหวังไว้	58 (18.10)	179 (55.90)	74 (23.10)	8 (2.50)	1 (0.30)	320 (100.00)	3.89 (มาก)	2
2. ท่านมีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในงน ที่ปฏิบัติให้สำเร็จ คล่อง	49 (15.30)	150 (46.90)	100 (31.30)	19 (5.90)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.70 (มาก)	3
3. ท่านสามารถวาง แผนการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ จากการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ คล่อง	38 (11.90)	158 (49.40)	107 (33.40)	17 (5.30)	0 (0.00)	320 (100.00)	3.68 (มาก)	4
4. ท่านมีความภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ ท่านปฏิบัติ	95 (29.70)	158 (49.40)	56 (17.50)	10 (3.10)	1 (0.30)	320 (100.00)	4.05 (มาก)	1
5. ผู้บังคับบัญชามี ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของ ท่าน	42 (13.10)	150 (46.90)	112 (35.00)	14 (4.40)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.67 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.80 (มาก)	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ

หัวข้อคำถาม / ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ท่านได้รับการยอมรับ ในความสามารถจาก หัวหน้าและ ผู้บังคับบัญชา	38 (11.90)	152 (47.50)	118 (36.90)	8 (2.50)	4 (1.30)	320 (100.00)	3.66 (มาก)	2
7. ท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อ ปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ	31 (9.70)	158 (49.40)	121 (37.80)	10 (3.10)	0 (0.00)	320 (100.00)	3.66 (มาก)	2
8. หัวหน้าและผู้บังคับ บัญชา กล่าวยกย่อง และชมเชยในผลงาน ของท่าน	17 (5.30)	114 (35.60)	153 (47.80)	29 (9.10)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.33 (ปานกลาง)	4
9. เพื่อนร่วมงานกล่าวยก ย่องและชมเชย ใน ผลงานของท่าน	42 (13.10)	148 (46.30)	104 (32.50)	25 (7.80)	1 (0.30)	320 (100.00)	3.64 (มาก)	3
10. ตำแหน่งงานที่ท่าน ปฏิบัติในปัจจุบันเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคม ยอมรับ	65 (20.30)	151 (47.20)	77 (24.10)	22 (6.90)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.78 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.61 (มาก)	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.61 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญเมื่อเพื่อนร่วมงานกล่าวยกย่องและชมเชยในผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

หัวข้อ คำถาม/ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
11. ท่านได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนและ เลื่อนตำแหน่งตาม ผลงานความรู้ และ ความสามารถ	27 (8.40)	148 (46.30)	98 (30.60)	36 (11.30)	11 (3.40)	320 (100.00)	3.45 (มาก)	1
12. ท่านมีโอกาสใน ความก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งงานที่ สูงมากขึ้นตาม ความรู้ความสามารถ และผลงาน	26 (8.10)	118 (36.90)	125 (39.10)	38 (11.90)	13 (4.10)	320 (100.00)	3.33 (ปาน กลาง)	2

หัวข้อ คำถาม/ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
13. ท่านมีโอกาสได้รับ การพัฒนาด้วยการ ฝึกฝน การอบรม การศึกษาต่อการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง	28 (8.80)	109 (34.10)	127 (39.70)	48 (15.00)	8 (2.50)	320 (100.00)	3.32 (ปาน กลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.37 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับโอกาสในความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับโอกาสได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกฝน การอบรม การศึกษาต่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

หัวข้อคำถาม / ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
14. ลักษณะของงานที่ ท่านปฏิบัติเป็น งานที่ต้องใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มี ความท้าทายและ น่าสนใจ เพื่อ นำไปสู่การ ปรับปรุงแก้ไข	61 (19.10)	150 (46.90)	83 (25.90)	26 (8.10)	0 (0.00)	320 (100.00)	3.77 (มาก)	3
15. ลักษณะของงานที่ ท่านปฏิบัติเป็น งานที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	53 (16.60)	166 (51.90)	81 (25.30)	18 (5.60)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.78 (มาก)	2
16. ลักษณะของงานที่ ท่านปฏิบัติเป็น งานที่ตรงกับความ ถนัดความรู้ความ สามารถทำให้ท่านมี โอกาสที่จะแสดง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	49 (15.30)	175 (54.70)	80 (25.00)	11 (3.40)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.79 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.78 (มาก)	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทำให้มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และน่าสนใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

หัวข้อคำถาม / ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน เช่น การวางแผน หรือกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	32 (10.00)	125 (39.10)	120 (37.50)	36 (11.30)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.43 (มาก)	4
18. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบ หมายมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป	27 (8.40)	132 (41.30)	126 (39.40)	28 (8.80)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.45 (มาก)	3
19. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานเช่นสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	35 (10.90)	130 (40.60)	115 (35.90)	33 (10.30)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.48 (มาก)	2
20. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	32 (10.00)	153 (47.80)	111 (34.70)	21 (6.60)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.59 (มาก)	1
21. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญบ่อยครั้ง	16 (5.00)	93 (29.10)	176 (55.00)	33 (10.30)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.28 (ปานกลาง)	6

หัวข้อคำถาม / ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
22. ท่านพึงพอใจที่ได้รับ มอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่ บุคคลอื่นปฏิบัติ ไม่ได้	18 (5.60)	115 (35.90)	152 (47.50)	29 (9.10)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.34 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.43 (มาก)	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.43 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน หรืออนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้อง
กับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความไม่พอใจ
แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานและจำเป็นที่ข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องได้รับการสนองตอบ กล่าวคือ ถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ
จะทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้
ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

หัวข้อคำถาม / ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
23. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีการ กำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางองค์กรที่ ชัดเจนเหมาะสม และ ง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	26 (8.10)	104 (32.50)	157 (49.10)	28 (8.80)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.37 (ปานกลาง)	5
24. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีการ บริหารงานอย่างมี ระบบถูกต้อง โปร่งใสและเป็น ธรรม	34 (10.6)	119 (37.20)	127 (39.70)	34 (10.60)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.44 (มาก)	2
25. นโยบายและการ บริหารในองค์กรของ ท่านมีการเขียน เป็นลายลักษณ์ อักษร	30 (9.40)	132 (41.30)	127 (39.70)	28 (8.80)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.49 (มาก)	1
26. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีการ ชี้แจงนโยบาย ระบบ ระเบียบการ ปฏิบัติงานอย่าง ทั่วถึงและชัดเจน	29 (9.10)	111 (34.70)	144 (45.00)	34 (10.60)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.41 (มาก)	3

หัวข้อคำถาม / ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
27. นโยบายและการ บริหารในองค์กรของ ท่านมีการ กำหนดให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้และพัฒนา	24 (7.50)	106 (33.10)	147 (45.90)	36 (11.30)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.33 (ปานกลาง)	7
28. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีการ ติดต่อสื่อสารและ การประสานงาน ภายในองค์กร	31 (9.70)	101 (31.60)	150 (46.90)	33 (10.30)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.38 (ปานกลาง)	4
29. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีการ กระจายอำนาจใน การปฏิบัติงานของ องค์กร	21 (6.60)	116 (36.30)	141 (44.10)	37 (11.60)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.35 (ปานกลาง)	6
30. นโยบายและการ บริหารในองค์กร ของท่านมีความ ยืดหยุ่นในการ บริหารงานภายใน องค์กร	18 (5.60)	105 (32.80)	152 (47.50)	39 (12.20)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.28 (ปานกลาง)	8
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.38 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยนามยตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการบริหารงานอย่างมีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบ ระเบียบการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

หัวข้อคำถาม / ด้านการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
31. หัวหน้าและผู้บังคับ บัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และ สามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานให้ บรรลุผลสำเร็จได้	70 (21.90)	160 (50.00)	76 (23.80)	11 (3.40)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.88 (มาก)	1
32. หัวหน้าและผู้บังคับ บัญชาของท่านมีการ มอบหมายงานตาม ความรู้ ความ สามารถไม่ ซับซ้อน เข้าใจง่ายและ ระบอบทบาทหน้าที่ อย่างชัดเจน	51 (15.90)	134 (41.90)	114 (35.60)	18 (5.60)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.66 (มาก)	2
33. หัวหน้าและผู้ บังคับ บัญชาของท่านมีการ ประเมิน ผลการปฏิบัติ งานของท่านอย่าง ถูกต้องเป็นธรรมและ เท่าเทียมกัน	55 (17.20)	132 (41.30)	101 (31.60)	27 (8.40)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.64 (มาก)	4
34. หัวหน้าและผู้ บังคับ บัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็น และรับ ฟังความคิดเห็นของ ท่าน	52 (16.30)	136 (42.50)	105 (32.80)	21 (6.60)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.65 (มาก)	3

หัวข้อคำถาม / ด้านการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
35. หัวหน้าและผู้บังคับ บัญชาของท่านมีการ ติดตามและกำกับดูแล การปฏิบัติงานของ ท่าน เช่น ให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือใน การปฏิบัติงาน และให้ ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	56 (17.50)	131 (40.90)	100 (31.30)	26 (8.10)	7 (2.20)	320 (100.00)	3.63 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.69 (มาก)	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.69 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ ไม่ซ้ำซ้อน เข้าใจง่าย และระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

หัวข้อคำถาม / ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้าและ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
36. หัวหน้าและผู้ บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจ เป็นกันเองมีความ เอื้ออาทรกับลูกน้อง และมีความใส่ใจต่อ ความปลอดภัยของ ลูกน้อง	79 (24.70)	127 (39.70)	86 (26.90)	20 (6.30)	8 (2.50)	320 (100.00)	3.78 (มาก)	2
37. หัวหน้าและผู้ บังคับบัญชาของท่านให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	83 (25.90)	123 (38.40)	88 (27.50)	21 (6.60)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.81 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.80 (มาก)	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ที่มีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง และมีความใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

หัวข้อคำถาม/ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
38. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อน	60 (18.80)	161 (50.30)	79 (24.70)	18 (5.60)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.81 (มาก)	1
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การปรึกษาหารือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	41 (12.80)	164 (51.30)	93 (29.10)	20 (6.30)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.69 (มาก)	3
40. เพื่อนร่วมงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	48 (15.00)	172 (53.80)	78 (24.40)	21 (6.60)	1 (0.30)	320 (100.00)	3.77 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.76 (มาก)	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การปรึกษาหารือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

หัวข้อคำถาม/ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
41. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้ความสำคัญ เป็นกันเองและให้ ความช่วยเหลือเมื่อ เกิดปัญหาหรือได้รับ ความเดือดร้อน	48 (15.00)	164 (51.30)	87 (27.20)	15 (4.70)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.73 (มาก)	1
42. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้ความสำคัญ ร่วมมือกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความ สามารถ	44 (13.80)	164 (51.30)	85 (26.60)	19 (5.90)	8 (2.50)	320 (100.00)	3.68 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.71 (มาก)	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา หรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

หัวข้อคำถาม / ด้านตำแหน่งงานที่ ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
43. ตำแหน่งงานที่ท่าน ดำรงอยู่ในปัจจุบัน มีความสำคัญต่อ องค์กร	36 (11.30)	137 (42.80)	121 (37.80)	24 (7.50)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.57 (มาก)	3
44. ตำแหน่งงานของ ท่านมีเกียรติและ ศักดิ์ศรี รวมทั้ง เป็นที่ยอมรับนับ ถือของสังคม	41 (12.80)	150 (46.90)	106 (33.10)	22 (6.90)	1 (0.30)	320 (100.00)	3.65 (มาก)	2
45. ท่านมีความพึงพอใจ กับตำแหน่งงานที่ ท่านดำรงอยู่ใน ปัจจุบัน	58 (18.10)	144 (45.00)	98 (30.60)	17 (5.30)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.74 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.65 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

หัวข้อคำถาม/ ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
46. ท่านมีความรู้สึก ว่าชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ของ องค์กรมีความ มั่นคง	82 (25.60)	136 (42.50)	88 (27.50)	11 (3.40)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.88 (มาก)	1
47. ท่านมีความรู้สึก ว่าองค์กรของท่าน มีความมั่นคงและ เจริญรุ่งเรือง	67 (20.90)	157 (49.10)	85 (26.60)	9 (2.80)	2 (0.60)	320 (100.00)	3.87 (มาก)	2
48. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	71 (22.20)	151 (47.20)	83 (25.90)	12 (3.80)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.86 (มาก)	3
49. ท่านรู้สึกมีขวัญ และกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน	45 (14.10)	111 (34.70)	126 (39.40)	32 (10.00)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.49 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.78 (มาก)	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมีความมั่นคงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง มีค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

หัวข้อคำถาม / ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
50. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	42 (13.10)	140 (43.80)	115 (35.90)	18 (5.60)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.61 (มาก)	1
51. ห้องปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศและอุณหภูมิเหมาะสม	26 (8.10)	104 (32.50)	139 (43.40)	41 (12.80)	10 (3.10)	320 (100.00)	3.30 (ปานกลาง)	2
52. อุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	20 (6.30)	86 (26.90)	129 (40.30)	74 (23.10)	11 (3.40)	320 (100.00)	3.09 (ปานกลาง)	3
53. สถานที่ปฏิบัติงาน มีสิ่งของที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม ยารักษาโรค อุปกรณ์ปฐมพยาบาล เบื้องต้น	16 (5.00)	60 (18.80)	144 (45.00)	86 (26.90)	14 (4.40)	320 (100.00)	2.93 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.23 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.23 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับห้องปฏิบัติงานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ การระบายอากาศ และอุณหภูมิเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

หัวข้อคำถาม / ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
54. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้อะและ ความสามารถ	26 (8.10)	121 (37.80)	133 (41.60)	34 (10.60)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.40 (ปาน กลาง)	2
55. ท่านมีความพึงพอ ใจที่ได้รับการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน ในแต่ละครั้ง	19 (5.90)	109 (34.10)	140 (43.80)	43 (13.40)	9 (2.80)	320 (100.00)	3.27 (ปาน กลาง)	3
56. ท่านมีความพึงพอ ใจต่อสวัสดิการ ต่างๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับ	28 (8.80)	119 (37.20)	141 (44.10)	27 (8.40)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.43 (มาก)	1

หัวข้อคำถาม / ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จ ความชอบ								
57. ท่านมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา รด ประจำตำแหน่ง และค่าโทรศัพท์	19 (5.90)	79 (24.70)	152 (47.50)	53 (16.60)	17 (5.30)	320 (100.00)	3.09 (ปาน กลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.30 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว

หัวข้อคำถาม / ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
58. ท่านมีความรัก ความผูกพันกับ องค์กรและงานที่ ปฏิบัติจนรู้สึกว่ งานเป็นส่วน หนึ่งของการ ดำเนินชีวิต	36 (11.30)	150 (46.90)	110 (34.40)	18 (5.60)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.60 (มาก)	3
59. บุคคลในครอบครัว เห็นด้วยและเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ของท่าน	59 (18.40)	170 (53.10)	85 (26.60)	6 (1.90)	0 (0.00)	320 (100.00)	3.88 (มาก)	2
60. ความรักและ ความอบอุ่นของ บุคคลใน ครอบครัวมีผล ต่อการปฏิบัติ งานของท่าน	69 (21.60)	166 (51.90)	68 (21.30)	14 (4.40)	3 (0.90)	320 (100.00)	3.89 (มาก)	1
61. ฐานะความเป็น อยู่ของท่านใน ปัจจุบันเป็นผล มาจากการ ปฏิบัติงานให้กับ องค์กร ทำให้มี สภาพชีวิตความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	44 (13.80)	106 (33.10)	130 (40.60)	35 (10.90)	5 (1.60)	320 (100.00)	3.47 (มาก)	4

หัวข้อคำถาม / ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					รวม (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
62. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบสามารถ ปฏิบัติแล้วเสร็จ ในเวลาราชการ โดยไม่ต้องทำ ล่วงเวลา หรือนำ กลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาที่ เป็นส่วนตัวมาก ขึ้น	31 (9.70)	116 (36.30)	126 (39.40)	41 (12.80)	6 (1.90)	320 (100.00)	3.39 (ปาน กลาง)	6
63. ท่านมีความ สะดวกในการ เดินทางมา ปฏิบัติงาน	33 (10.30)	108 (33.80)	151 (47.20)	24 (7.50)	4 (1.30)	320 (100.00)	3.44 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผลรวม)							3.61 (มาก)	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.61 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความรักและความอบอุ่นของบุคคลในครอบครัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับบุคคลในครอบครัวที่เห็นด้วยและเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความรัก ความผูกพันกับองค์กรและงานที่ปฏิบัติ จนรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.80	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.61	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.37	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.43	มาก
รวม	3.60	มาก
ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.38	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	3.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	มาก
ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	3.65	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.78	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.23	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	3.30	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.61	มาก
รวม	3.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.80 เท่ากัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 เท่ากัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.61 เท่ากัน และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

4.3 ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานนี้ใช้สถิติหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธี Independent-Sample T-Test และ One-Way ANOVA

4.3.1 เพศ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

สมมติฐานที่ 1

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	\bar{x}	SD	t-value	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชาย	80	3.98	0.59	2.973	0.003*
	หญิง	240	3.74	0.61		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	ชาย	80	3.74	0.72	2.131	0.034*
	หญิง	240	3.57	0.57		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	ชาย	80	3.50	0.91	1.614	0.107
	หญิง	240	3.32	0.80		
4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	80	3.95	0.78	2.489	0.013*
	หญิง	240	3.72	0.68		
5) ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	80	3.60	0.68	2.961	0.003*
	หญิง	240	3.37	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.107 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 2

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	\bar{x}	SD	t-value	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	80	3.40	0.80	0.332	0.740
	หญิง	240	3.37	0.68		
2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ชาย	80	3.82	0.77	1.673	0.095
	หญิง	240	3.65	0.78		
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและ ผู้บังคับบัญชา	ชาย	80	4.01	0.85	2.524	0.013*
	หญิง	240	3.72	0.96		
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	80	3.81	0.76	0.712	0.477
	หญิง	240	3.74	0.76		
5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ชาย	80	3.78	0.82	0.897	0.370
	หญิง	240	3.68	0.83		
6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	ชาย	80	3.74	0.77	1.193	0.234
	หญิง	240	3.62	0.73		

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	\bar{x}	SD	t-value	Sig.
7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ชาย	80	3.80	0.77	0.290	0.772
	หญิง	240	3.77	0.74		
8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ชาย	80	3.37	0.86	1.857	0.064
	หญิง	240	3.19	0.74		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	ชาย	80	3.46	0.83	2.170	0.031*
	หญิง	240	3.24	0.73		
10) ด้านชีวิตส่วนตัว	ชาย	80	3.69	0.60	1.266	0.207
	หญิง	240	3.59	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.740 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.095 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.477 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.370 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.234 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.772 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.064 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.207 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	\bar{x}	SD	t-value	Sig.
ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด	ชาย	80	3.68	0.59	2.140	0.033*
	หญิง	240	3.53	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.3.2 อายุ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators) สมมติฐานที่ 3

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.81	0.57	1.316	0.250
	26–30 ปี	61	3.92	0.51		
	31–35 ปี	67	3.67	0.62		
	36–40 ปี	37	3.76	0.63		
	41–45 ปี	46	3.77	0.73		
	46–50 ปี	47	3.77	0.64		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.92	0.59		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.51	0.59	1.234	0.289
	26–30 ปี	61	3.76	0.51		
	31–35 ปี	67	3.51	0.71		
	36–40 ปี	37	3.60	0.62		
	41–45 ปี	46	3.52	0.65		
	46–50 ปี	47	3.63	0.55		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.68	0.62		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.47	0.95	2.180	0.045*
	26–30 ปี	61	3.65	0.91		
	31–35 ปี	67	3.44	0.91		
	36–40 ปี	37	3.21	0.91		
	41–45 ปี	46	3.19	0.68		
	46–50 ปี	47	3.26	0.68		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.26	0.73		

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.80	0.80	1.802	0.098
	26-30 ปี	61	4.03	0.59		
	31-35 ปี	67	3.73	0.81		
	36-40 ปี	37	3.75	0.72		
	41-45 ปี	46	3.63	0.73		
	46-50 ปี	47	3.71	0.60		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.76	0.73		
5) ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.30	0.77	1.277	0.267
	26-30 ปี	61	3.59	0.49		
	31-35 ปี	67	3.43	0.71		
	36-40 ปี	37	3.42	0.63		
	41-45 ปี	46	3.37	0.57		
	46-50 ปี	47	3.30	0.52		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.45	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.250 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.289 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41–45 ปี	46–50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.47	3.65	3.44	3.21	3.19	3.26	3.26
ต่ำกว่า 25 ปี	3.47	-	0.441	0.919	0.307	0.259	0.389	0.405
26 – 30 ปี	3.65		-	0.156	0.011*	0.005*	0.014*	0.016*
31 – 35 ปี	3.44			-	0.166	0.110	0.234	0.252
36 – 40 ปี	3.21				-	0.918	0.794	0.764
41 – 45 ปี	3.19					-	0.699	0.669
46 – 50 ปี	3.26						-	0.967
มากกว่า 50 ปี	3.26							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26 -30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และอายุ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011*, 0.005*, 0.014* และ 0.016* ตามลำดับ

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.098 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.267 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 4

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้าน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.61	0.59	2.080	0.055
	26-30 ปี	61	3.57	0.69		
	31-35 ปี	67	3.45	0.88		
	36-40 ปี	37	3.32	0.69		
	41-45 ปี	46	3.16	0.63		
	46-50 ปี	47	3.28	0.63		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.33	0.61		
2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.91	0.75	2.776	0.012*
	26-30 ปี	61	3.99	0.74		
	31-35 ปี	67	3.70	0.88		
	36-40 ปี	37	3.55	0.75		
	41-45 ปี	46	3.57	0.74		
	46-50 ปี	47	3.47	0.75		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.71	0.70		
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	15	4.10	0.66	2.448	0.025*
	26-30 ปี	61	4.07	0.90		
	31-35 ปี	67	3.88	1.03		
	36-40 ปี	37	3.62	1.00		
	41-45 ปี	46	3.65	0.87		
	46-50 ปี	47	3.51	0.88		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.76	0.91		
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	4.09	0.50	5.539	0.000*
	26-30 ปี	61	4.08	0.74		
	31-35 ปี	67	3.84	0.75		
	36-40 ปี	37	3.83	0.63		
	41-45 ปี	46	3.46	0.77		
	46-50 ปี	47	3.47	0.73		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.64	0.75		

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
5) ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.50	1.18	2.134	0.049*
	26-30 ปี	61	3.95	0.82		
	31-35 ปี	67	3.81	0.91		
	36-40 ปี	37	3.64	0.88		
	41-45 ปี	46	3.49	0.67		
	46-50 ปี	47	3.54	0.76		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.72	0.66		
6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ใน ปัจจุบัน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.87	0.74	3.649	0.002*
	26-30 ปี	61	4.00	0.66		
	31-35 ปี	67	3.58	0.77		
	36-40 ปี	37	3.67	0.75		
	41-45 ปี	46	3.46	0.67		
	46-50 ปี	47	3.52	0.66		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.55	0.82		
7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.98	0.63	4.051	0.001*
	26-30 ปี	61	4.14	0.67		
	31-35 ปี	67	3.68	0.92		
	36-40 ปี	37	3.78	0.71		
	41-45 ปี	46	3.52	0.66		
	46-50 ปี	47	3.72	0.64		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.67	0.68		
8) ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.32	0.87	0.863	0.522
	26-30 ปี	61	3.33	0.80		
	31-35 ปี	67	3.18	0.90		
	36-40 ปี	37	3.18	0.67		
	41-45 ปี	46	3.09	0.57		
	46-50 ปี	47	3.39	0.68		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.19	0.84		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.48	0.75	3.611	0.002*
	26-30 ปี	61	3.61	0.70		
	31-35 ปี	67	3.17	0.84		

ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	36-40 ปี	37	3.03	0.71		
	41-45 ปี	46	3.14	0.56		
	46-50 ปี	47	3.29	0.65		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.38	0.89		
10) ด้านชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 25 ปี	15	3.96	0.44	2.931	0.009*
	26-30 ปี	61	3.75	0.52		
	31-35 ปี	67	3.55	0.68		
	36-40 ปี	37	3.63	0.59		
	41-45 ปี	46	3.38	0.64		
	46-50 ปี	47	3.55	0.55		
	มากกว่า 50 ปี	47	3.68	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41–45 ปี	46–50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.91	3.99	3.70	3.55	3.57	3.47	3.71
ต่ำกว่า 25 ปี	3.91	-	0.718	0.337	0.126	0.141	0.055	0.380
26 – 30 ปี	3.99		-	0.033*	0.006*	0.006*	0.001*	0.061
31 – 35 ปี	3.70			-	0.343	0.393	0.121	0.941
36 – 40 ปี	3.55				-	0.889	0.645	0.343
41 – 45 ปี	3.57					-	0.525	0.391
46 – 50 ปี	3.47						-	0.134
มากกว่า 50 ปี	3.71							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033*, 0.006*, 0.006* และ 0.001* ตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า 25 ปี	26–30ปี	31–35ปี	36–40ปี	41–45ปี	46–50ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.10	4.07	3.88	3.62	3.65	3.51	3.76
ต่ำกว่า 25 ปี	4.10	-	0.922	0.407	0.092	0.104	0.032*	0.209
26 – 30 ปี	4.07		-	0.238	0.020*	0.020*	0.002*	0.077
31 – 35 ปี	3.88			-	0.172	0.198	0.036*	0.477
36 – 40 ปี	3.62				-	0.881	0.585	0.511
41 – 45 ปี	3.65					-	0.461	0.591
46 – 50 ปี	3.51						-	0.200
มากกว่า 50 ปี	3.76							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020*, 0.020* และ 0.002* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 31-35 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036*

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้

วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า	26-30	31-35	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	มากกว่า
		25 ปี	ปี	ปี				50 ปี
		4.09	4.08	3.84	3.83	3.46	3.47	3.64
ต่ำกว่า 25 ปี	4.09	-	0.973	0.222	0.241	0.004*	0.004*	0.036*
26-30 ปี	4.08		-	0.056	0.094	0.000*	0.000*	0.002*
31-35 ปี	3.84			-	0.960	0.007*	0.008*	0.152
36-40 ปี	3.83				-	0.021*	0.024*	0.232
41-45 ปี	3.46					-	0.936	0.228
46-50 ปี	3.47						-	0.258
มากกว่า 50 ปี	3.64							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004*, 0.004* และ 0.036* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.000* และ 0.002* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 31-35 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007* และ 0.008* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 36-40 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021* และ 0.024* ตามลำดับ

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41–45 ปี	46–50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.50	3.95	3.81	3.64	3.49	3.54	3.72
ต่ำกว่า 25 ปี	3.50	-	0.057	0.192	0.590	0.964	0.861	0.358
26 – 30 ปี	3.95		-	0.318	0.065	0.004*	0.011*	0.153
31 – 35 ปี	3.81			-	0.309	0.044*	0.092	0.596
36 – 40 ปี	3.64				-	0.420	0.607	0.624
41 – 45 ปี	3.49					-	0.753	0.169
46 – 50 ปี	3.54						-	0.285
มากกว่า 50 ปี	3.72							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004* และ 0.011* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 31-35 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41- 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044*

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า	26-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	มากกว่า
		25ปี						50ปี
		3.87	4.00	3.58	3.67	3.46	3.52	3.55
ต่ำกว่า 25 ปี	3.87	-	0.523	0.162	0.368	0.058	0.113	0.138
26 – 30 ปี	4.00		-	0.001*	0.028*	0.000*	0.001*	0.001*
31 – 35 ปี	3.58			-	0.543	0.389	0.709	0.829
36 – 40 ปี	3.67				-	0.191	0.374	0.451
41 – 45 ปี	3.46					-	0.651	0.551
46 – 50 ปี	3.52						-	0.885
มากกว่า 50 ปี	3.55							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001*, 0.028*, 0.000*, 0.001* และ 0.001* ตามลำดับ

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41–45 ปี	46–50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.98	4.14	3.68	3.78	3.52	3.72	3.67
ต่ำกว่า 25 ปี	3.98	-	0.459	0.146	0.373	0.034*	0.231	0.149
26 – 30 ปี	4.14		-	0.000*	0.020*	0.000*	0.004*	0.001*
31 – 35 ปี	3.68			-	0.485	0.261	0.750	0.949
36 – 40 ปี	3.78				-	0.105	0.707	0.480
41 – 45 ปี	3.52					-	0.184	0.328
46 – 50 ปี	3.72						-	0.724
มากกว่า 50 ปี	3.67							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากช่วงอายุ 41- 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.020*, 0.000*, 0.004* และ 0.001* ตามลำดับ

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.522 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า	26-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	มากกว่า
		25ปี						50ปี
		3.48	3.61	3.17	3.03	3.14	3.29	3.38
ต่ำกว่า 25ปี	3.48	-	0.539	0.137	0.048*	0.116	0.386	0.648
26-30ปี	3.61		-	0.001*	0.000*	0.001*	0.026*	0.108
31-35ปี	3.17			-	0.378	0.822	0.377	0.128
36-40ปี	3.03				-	0.533	0.113	0.033*
41-45ปี	3.14					-	0.309	0.109
46-50ปี	3.29						-	0.555
มากกว่า 50ปี	3.38							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ แตกต่างจากอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี และอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001*, 0.000*, 0.001* และ 0.026* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 36-40 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ แตกต่างจากอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033*

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า	26-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	มากกว่า
		25 ปี						50 ปี
		3.96	3.75	3.55	3.63	3.38	3.55	3.68
ต่ำกว่า 25 ปี	3.96	-	0.233	0.018*	0.070	0.001*	0.022*	0.124
26-30 ปี	3.75		-	0.058	0.310	0.001*	0.081	0.564
31-35 ปี	3.55			-	0.545	0.124	0.983	0.240
36-40 ปี	3.63				-	0.058	0.560	0.650
41-45 ปี	3.38					-	0.161	0.013*
46-50 ปี	3.55						-	0.270
มากกว่า 50 ปี	3.68							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากอายุ 31- 35 ปี อายุ 41- 45 ปี และอายุ 46- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018*, 0.001* และ 0.022* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 41-45 มีแรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013*

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ ด้วยการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31- 35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008*, 0.012*, 0.000*, 0.003* และ 0.028* ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	— x	ต่ำกว่า	26-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	มากกว่า
		25 ปี						50 ปี
		3.69	3.79	3.54	3.51	3.41	3.48	3.56
ต่ำกว่า 25 ปี	3.69	-	0.521	0.322	0.266	0.069	0.180	0.412
26 – 30 ปี	3.79		-	0.008*	0.012*	0.000*	0.003*	0.028*
31 – 35 ปี	3.54			-	0.778	0.178	0.546	0.833
36 – 40 ปี	3.51				-	0.365	0.795	0.656
41 – 45 ปี	3.41					-	0.490	0.151
46 – 50 ปี	3.48						-	0.453
มากกว่า 50 ปี	3.56							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.3.3 สถานภาพ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

สมมติฐานที่ 5

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	โสด	203	3.81	0.63	0.939	0.422
	สมรส	108	3.78	0.61		
	หม้าย	4	3.45	0.77		
	หย่าร้าง	5	4.12	0.18		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	โสด	203	3.62	0.62	1.183	0.316
	สมรส	108	3.59	0.62		
	หม้าย	4	3.40	0.82		
	หย่าร้าง	5	4.08	0.44		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	โสด	203	3.43	0.86	2.952	0.033*
	สมรส	108	3.21	0.77		
	หม้าย	4	3.25	0.99		
	หย่าร้าง	5	4.07	0.60		

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	โสด	203	3.83	0.72	2.233	0.084
	สมรส	108	3.66	0.69		
	หม้าย	4	3.58	1.00		
	หย่าร้าง	5	4.27	0.43		
5) ด้านความรับผิดชอบ	โสด	203	3.45	0.65	1.374	0.251
	สมรส	108	3.40	0.52		
	หม้าย	4	3.00	0.56		
	หย่าร้าง	5	3.77	0.47		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.422 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.316 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัน มีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
		3.43	3.21	3.25	4.07
โสด	3.43	-	0.024*	0.661	0.093
สมรส	3.21		-	0.924	0.024*
หม้าย	3.25			-	0.143
หย่าร้าง	4.07				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024*

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.084 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.251 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 6

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	โสด	203	3.41	0.72	2.238	0.084
	สมรส	108	3.32	0.67		
	หม้าย	4	2.75	0.70		
	หย่าร้าง	5	3.88	0.82		
2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	โสด	203	3.73	0.80	1.103	0.384
	สมรส	108	3.62	0.72		
	หม้าย	4	3.50	1.29		
	หย่าร้าง	5	4.16	0.75		
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	โสด	203	3.91	0.89	3.503	0.016*
	สมรส	108	3.58	0.96		
	หม้าย	4	3.25	1.71		
	หย่าร้าง	5	4.10	1.02		
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	203	3.88	0.74	8.749	0.000*
	สมรส	108	3.51	0.70		
	หม้าย	4	3.08	0.83		
	หย่าร้าง	5	4.47	0.51		
5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	โสด	203	3.76	0.87	2.160	0.093
	สมรส	108	3.58	0.75		
	หม้าย	4	3.38	0.48		
	หย่าร้าง	5	4.30	0.45		
6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	โสด	203	3.74	0.75	5.074	0.002*
	สมรส	108	3.47	0.67		
	หม้าย	4	3.33	1.05		
	หย่าร้าง	5	4.40	0.68		

ปัจจัยด้าน หรือปัจจัยนามัยที่ ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติ งาน	โสด	203	3.83	0.80	2.450	0.064
	สมรส	108	3.67	0.64		
	หม้าย	4	3.25	1.02		
	หย่าร้าง	5	4.25	0.43		
8) ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	โสด	203	3.28	0.79	0.612	0.608
	สมรส	108	3.16	0.72		
	หม้าย	4	3.13	1.27		
	หย่าร้าง	5	3.30	0.51		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	โสด	203	3.32	0.80	1.074	0.360
	สมรส	108	3.22	0.68		
	หม้าย	4	3.44	1.09		
	หย่าร้าง	5	3.75	0.31		
10) ด้านชีวิตส่วนตัว	โสด	203	3.62	0.62	0.760	0.517
	สมรส	108	3.57	0.58		
	หม้าย	4	3.71	0.61		
	หย่าร้าง	5	3.97	0.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน หรือปัจจัยนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.084 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยด้าน หรือปัจจัยนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.384 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
		3.91	3.58	3.25	4.10
โสด	3.91	-	0.004*	0.161	0.644
สมรส	3.58			0.480	0.233
หม้าย	3.25			-	0.172
หย่าร้าง	4.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจ ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004*

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอเนกมัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอเนกมัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
		3.88	3.51	3.08	4.47
โสด	3.88	-	0.000*	0.031*	0.078
สมรส	3.51		-	0.248	0.005*
หม้าย	3.08			-	0.005*
หย่าร้าง	4.47				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากสถานภาพสมรส และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000* และ 0.031* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพหม้าย มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005*

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.093 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.43 ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
		3.74	3.47	3.33	4.40
โสด	3.74	-	0.003*	0.274	0.046*
สมรส	3.47		-	0.707	0.006*
หม้าย	3.33			-	0.030*
หย่าร้าง	4.40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากสถานภาพสมรส และหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003* และ 0.046* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

แตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพหม้าย มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030*

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.064 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.608 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.360 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.517 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ ด้วยการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพหม้ายมีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039* ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
		3.61	3.48	3.27	4.01
โสด	3.61	-	0.052	0.214	0.092
สมรส	3.48		-	0.437	0.030*
หม้าย	3.27			-	0.039*
หย่าร้าง	4.01				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.3.5 ระดับการศึกษา

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

สมมติฐานที่ 7

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.42	0.55	3.829	0.010*
	ปริญญาตรี	168	3.83	0.63		
	ปริญญาโท	125	3.84	0.58		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.20	1.13		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.26	0.79	3.546	0.015*
	ปริญญาตรี	168	3.63	0.60		
	ปริญญาโท	125	3.66	0.58		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.10	0.99		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	2.95	0.98	4.462	0.004*
	ปริญญาตรี	168	3.30	0.83		
	ปริญญาโท	125	3.53	0.77		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.00	0.95		

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
4) ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.13	0.78	10.673	0.000*
	ปริญญาตรี	168	3.75	0.70		
	ปริญญาโท	125	3.94	0.63		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.50	0.71		
5) ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	2.96	0.73	7.970	0.000*
	ปริญญาตรี	168	3.40	0.56		
	ปริญญาโท	125	3.55	0.59		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.09	0.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		3.42	3.83	3.84	4.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.42	-	0.002*	0.002*	0.081
ปริญญาตรี	3.83		-	0.887	0.388
ปริญญาโท	3.84			-	0.402
สูงกว่าปริญญาโท	4.20				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002* เท่ากัน

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า	ปริญญตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญตรี			
		3.26	3.63	3.66	4.10
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.26	-	0.005*	0.003*	0.061
ปริญญตรี	3.63		-	0.620	0.275
ปริญญาโท	3.66			-	0.314
สูงกว่าปริญญาโท	4.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรีมีแรงงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005* และ 0.003* ตามลำดับ

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาโท
		2.95	3.30	3.53	4.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.95	-	0.046*	0.001*	0.083
ปริญญาตรี	3.30		-	0.022*	0.233
ปริญญาโท	3.53			-	0.419
สูงกว่าปริญญาโท	4.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046* และ 0.001* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022*

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า	ปริญญตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญตรี			
		3.13	3.75	3.94	4.50
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.13	-	0.000*	0.000*	0.007*
ปริญญตรี	3.75		-	0.016*	0.122
ปริญญาโท	3.94			-	0.252
สูงกว่าปริญญาโท	4.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.000* และ 0.007* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญตรี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016*

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		2.96	3.40	3.55	4.09
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.96	-	0.000*	0.000*	0.009*
ปริญญาตรี	3.40		-	0.039*	0.102
ปริญญาโท	3.55			-	0.197
สูงกว่าปริญญาโท	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000* 0.000* และ 0.009* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039*

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 8

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.37	0.77	0.453	0.715
	ปริญญาตรี	168	3.37	0.68		
	ปริญญาโท	125	3.40	0.74		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	3.94	0.27		
2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.38	1.00	2.601	0.052
	ปริญญาตรี	168	3.71	0.74		
	ปริญญาโท	125	3.72	0.77		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.70	0.42		
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.34	1.15	3.920	0.009*
	ปริญญาตรี	168	3.76	0.90		
	ปริญญาโท	125	3.91	0.91		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	5.00	0.00		
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.31	0.84	6.489	0.000*
	ปริญญาตรี	168	3.68	0.75		
	ปริญญาโท	125	3.94	0.70		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.00	0.00		
5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.32	0.81	5.877	0.001*
	ปริญญาตรี	168	3.62	0.83		
	ปริญญาโท	125	3.87	0.78		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	5.00	0.00		
6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.20	0.80	4.959	0.002*
	ปริญญาตรี	168	3.63	0.76		
	ปริญญาโท	125	3.75	0.67		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.50	0.71		
7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.72	0.78	1.525	0.208
	ปริญญาตรี	168	3.72	0.73		
	ปริญญาโท	125	3.84	0.77		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.63	0.18		

ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.28	0.75	0.283	0.837
	ปริญญาตรี	168	3.20	0.74		
	ปริญญาโท	125	3.27	0.82		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	3.38	0.53		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.16	0.83	1.716	0.164
	ปริญญาตรี	168	3.28	0.72		
	ปริญญาโท	125	3.33	0.79		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.38	0.88		
10) ด้านชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.54	0.78	0.725	0.538
	ปริญญาตรี	168	3.60	0.58		
	ปริญญาโท	125	3.63	0.59		
	สูงกว่าปริญญาโท	2	4.17	0.71		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.715 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.052 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำจูน หรือปัจจัยอ้อมยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจำจูน หรือปัจจัยอ้อมยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญตรี			
		3.34	3.76	3.91	5.00
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.34	-	0.037*	0.005*	0.015*
ปริญญตรี	3.76		-	0.154	0.059
ปริญญาโท	3.91			-	0.100
สูงกว่าปริญญาโท	5.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรีมีแรงงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037* 0.005* และ 0.015* ตามลำดับ

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		3.31	3.68	3.94	4.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	-	0.018*	0.000*	0.201
ปริญญาตรี	3.68		-	0.003*	0.542
ปริญญาโท	3.94			-	0.915
สูงกว่าปริญญาโท	4.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018* และ 0.000* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003*

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาโท
		3.32	3.62	3.87	5.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.32	-	0.083	0.002*	0.005*
ปริญญาตรี	3.62		-	0.010*	0.017*
ปริญญาโท	3.87			-	0.050*
สูงกว่าปริญญาโท	5.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002* และ 0.005* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010* และ 0.017* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างจากระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050*

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำจูน หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจำจูน หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญตรี			
		3.20	3.63	3.75	4.50
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.20	-	0.006*	0.001*	0.016*
ปริญญตรี	3.63		-	0.158	0.096
ปริญญาโท	3.75			-	0.153
สูงกว่าปริญญาโท	4.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรีมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากระดับการศึกษา ปริญญตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006*, 0.001* และ 0.016* ตามลำดับ

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.208 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.837 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.538 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และสูงกว่าระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031*, 0.004* และ 0.017* ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	— x	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		3.30	3.55	3.64	4.23
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30	-	0.031*	0.004*	0.017*
ปริญญาตรี	3.55		-	0.143	0.070
ปริญญาโท	3.64			-	0.116
สูงกว่าปริญญาโท	4.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.3.5 ตำแหน่งงาน

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

สมมติฐานที่ 9

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.64	0.66	3.787	0.005*
	ปฏิบัติการ	114	3.73	0.59		
	ชำนาญการ	142	3.83	0.62		
	ชำนาญการพิเศษ	23	4.19	0.52		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.13	0.58		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.54	0.83	2.844	0.024*
	ปฏิบัติการ	114	3.56	0.57		
	ชำนาญการ	142	3.60	0.60		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.98	0.43		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.07	0.23		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	2.90	0.97	5.579	0.000*
	ปฏิบัติการ	114	3.47	0.89		
	ชำนาญการ	142	3.32	0.75		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.80	0.45		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	3.89	0.38		
4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.37	0.95	5.769	0.000*
	ปฏิบัติการ	114	3.87	0.66		
	ชำนาญการ	142	3.75	0.66		
	ชำนาญการพิเศษ	23	4.16	0.52		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.11	0.77		
5) ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.26	0.75	4.125	0.003*
	ปฏิบัติการ	114	3.41	0.58		
	ชำนาญการ	142	3.41	0.58		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.77	0.48		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.22	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.64	3.73	3.83	4.19	4.13
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.64	-	0.423	0.083	0.001*	0.174
ปฏิบัติการ	3.73		-	0.185	0.001*	0.255
ชำนาญการ	3.83			-	0.008*	0.392
ชำนาญการพิเศษ	4.19				-	0.876
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.13					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001* และ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008*

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.54	3.56	3.60	3.98	4.07
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.54	-	0.854	0.587	0.007*	0.153
ปฏิบัติการ	3.56		-	0.606	0.003*	0.160
ชำนาญการ	3.60			-	0.006*	0.194
ชำนาญการพิเศษ	3.98				-	0.823
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.07					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006*

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		2.90	3.47	3.32	3.80	3.89
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	2.90	-	0.000*	0.005*	0.000*	0.044*
ปฏิบัติการ	3.47		-	0.152	0.079	0.378
ชำนาญการ	3.32			-	0.010*	0.233
ชำนาญการพิเศษ	3.80				-	0.854
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3.89					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.005*, 0.000* และ 0.044* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010*

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.61

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.37	3.87	3.75	4.16	4.11
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.37	-	0.000*	0.003*	0.000*	0.074
ปฏิบัติการ	3.87		-	0.172	0.068	0.546
ชำนาญการ	3.75			-	0.009*	0.368
ชำนาญการพิเศษ	4.16				-	0.915
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.11					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ ปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.003* และ 0.000* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งชำนาญมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009*

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบของ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.26	3.41	3.41	3.77	4.22
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.26	-	0.165	0.152	0.001*	0.007*
ปฏิบัติการ	3.41		-	0.991	0.008*	0.020*
ชำนาญการ	3.41			-	0.007*	0.020*
ชำนาญการพิเศษ	3.77				-	0.217
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.22					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ ปฏิบัติการ มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และสูงกว่า ข้าราชการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001* และ 0.007* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัย ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008* และ 0.020* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจาก ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007* และ 0.020* ตามลำดับ

2. ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 10

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.36	0.72	1.939	0.104
	ปฏิบัติการ	114	3.51	0.72		
	ชำนาญการ	142	3.28	0.71		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.38	0.59		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	3.83	1.01		
2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.48	0.96	2.255	0.063
	ปฏิบัติการ	114	3.76	0.83		
	ชำนาญการ	142	3.64	0.70		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.94	0.59		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.40	0.35		
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.51	1.14	1.364	0.246
	ปฏิบัติการ	114	3.89	0.98		
	ชำนาญการ	142	3.76	0.87		

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนันต์ที่ ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.91	0.72		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.00	0.87		
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.45	0.97	3.997	0.004*
	ปฏิบัติการ	114	3.90	0.73		
	ชำนาญการ	142	3.67	0.68		
	ชำนาญการพิเศษ	23	4.01	0.75		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.00	0.00		
5) ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.42	0.96	2.748	0.028*
	ปฏิบัติการ	114	3.73	0.92		
	ชำนาญการ	142	3.70	0.72		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.96	0.64		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.67	0.58		
6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ ในปัจจุบัน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.25	0.79	7.596	0.000*
	ปฏิบัติการ	114	3.81	0.73		
	ชำนาญการ	142	3.56	0.71		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.99	0.52		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.55	0.39		
7) ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.67	0.79	2.214	0.067
	ปฏิบัติการ	114	3.90	0.75		
	ชำนาญการ	142	3.68	0.76		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.80	0.55		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.50	0.43		
8) ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.25	0.81	0.380	0.823
	ปฏิบัติการ	114	3.27	0.78		
	ชำนาญการ	142	3.20	0.76		

ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.18	0.78		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	3.67	0.72		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.18	0.79	3.256	0.012*
	ปฏิบัติการ	114	3.33	0.75		
	ชำนาญการ	142	3.23	0.73		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.64	0.81		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.33	0.58		
10) ด้านชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่าปฏิบัติการ	38	3.57	0.63	1.382	0.240
	ปฏิบัติการ	114	3.62	0.61		
	ชำนาญการ	142	3.57	0.61		
	ชำนาญการพิเศษ	23	3.78	0.49		
	สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	3	4.22	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.063 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.246 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— x	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.45	3.90	3.67	4.01	4.00
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.45	-	0.001*	0.096	0.004*	0.215
ปฏิบัติการ	3.90		-	0.014*	0.515	0.825
ชำนาญการ	3.67			-	0.042*	0.451
ชำนาญการพิเศษ	4.01				-	0.975
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001* และ 0.004* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042*

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— x	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.42	3.73	3.70	3.96	4.67
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.42	-	0.046*	0.066	0.014*	0.012*
ปฏิบัติการ	3.73		-	0.796	0.223	0.051
ชำนาญการ	3.70			-	0.160	0.043*
ชำนาญการพิเศษ	3.96				-	0.158
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.67					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046*, 0.014* และ 0.012* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากตำแหน่งสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043*

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— x	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.25	3.81	3.56	3.99	4.55
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.25	-	0.000*	0.017*	0.000*	0.002*
ปฏิบัติการ	3.81		-	0.005*	0.288	0.077
ชำนาญการ	3.56			-	0.008*	0.018*
ชำนาญการพิเศษ	3.99				-	0.197
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.55					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.017*, 0.000* และ 0.002* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008* และ 0.018*

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.823 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.67

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.18	3.33	3.23	3.64	4.33
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.18	-	0.281	0.718	0.020*	0.011*
ปฏิบัติการ	3.33		-	0.280	0.069	0.022*
ชำนาญการ	3.23			-	0.014*	0.012*
ชำนาญการพิเศษ	3.64				-	0.133
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020* และ 0.011* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากตำแหน่งสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014* และ 0.012*

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.240 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030*, 0.005* และ 0.019* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการมีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022* และ 0.042* ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	— x	ต่ำกว่า	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	สูงกว่าชำนาญ
		ปฏิบัติการ	การ	การ	พิเศษ	การพิเศษ
		3.40	3.62	3.52	3.79	4.15
ต่ำกว่าปฏิบัติการ	3.40	-	0.030*	0.220	0.005*	0.019*
ปฏิบัติการ	3.62		-	0.147	0.145	0.085
ชำนาญการ	3.52			-	0.022*	0.042*
ชำนาญการพิเศษ	3.79				-	0.272
สูงกว่าชำนาญการพิเศษ	4.15					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.3.6 อายุราชการ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators) สมมติฐานที่ 11

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุราชการ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.81	0.59	3.131	0.009*
	6 – 10 ปี	51	3.64	0.56		
	11 – 15 ปี	36	3.93	0.67		
	16 – 20 ปี	37	3.73	0.71		
	21 – 25 ปี	47	3.68	0.61		
	26 ปี ขึ้นไป	41	4.06	0.57		
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.65	0.62	4.540	0.001*
	6 – 10 ปี	51	3.35	0.67		
	11 – 15 ปี	36	3.78	0.52		
	16 – 20 ปี	37	3.65	0.62		
	21 – 25 ปี	47	3.46	0.62		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.85	0.49		
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน หรือโอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.47	0.95	1.645	0.148
	6 – 10 ปี	51	3.25	0.96		
	11 – 15 ปี	36	3.44	0.68		
	16 – 20 ปี	37	3.42	0.67		
	21 – 25 ปี	47	3.10	0.76		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.43	0.62		
4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.91	0.71	1.757	0.121
	6 – 10 ปี	51	3.61	0.79		
	11 – 15 ปี	36	3.84	0.67		
	16 – 20 ปี	37	3.73	0.61		
	21 – 25 ปี	47	3.64	0.72		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.79	0.69		

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุราชการ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
5) ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.48	0.60	1.656	0.145
	6 – 10 ปี	51	3.32	0.64		
	11 – 15 ปี	36	3.54	0.49		
	16 – 20 ปี	37	3.35	0.71		
	21 – 25 ปี	47	3.30	0.54		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.55	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.81	3.64	3.93	3.73	3.68	4.06
ต่ำกว่า 5 ปี	3.81	-	0.093	0.289	0.492	0.212	0.023*
6 – 10 ปี	3.64		-	0.025*	0.472	0.737	0.001*
11 – 15 ปี	3.93			-	0.153	0.057	0.349
16 – 20 ปี	3.73				-	0.691	0.016*
21 – 25 ปี	3.68					-	0.003*
26 ปี ขึ้นไป	4.06						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากอายุราชการ 11-15 ปี และ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025* และ 0.001* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 16- 20 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21- 25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003*

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.71

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.65	3.35	3.78	3.65	3.46	3.85
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	0.003*	0.271	0.991	0.071	0.073
6 – 10 ปี	3.35		-	0.001*	0.020*	0.347	0.000*
11 – 15 ปี	3.78			-	0.360	0.018*	0.606
16 – 20 ปี	3.65				-	0.154	0.143
21 – 25 ปี	3.46					-	0.003*
26 ปี ขึ้นไป	3.85						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากอายุราชการ 11-15 ปี 16-20 ปี และ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001*, 0.020* และ 0.000* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 11- 15 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากอายุราชการ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21-25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003*

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.148 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.121 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.145 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

สมมติฐานที่ 12

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุราชการ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.57	0.70	3.391	0.005*
	6 – 10 ปี	51	3.31	0.89		
	11 – 15 ปี	36	3.42	0.71		
	16 – 20 ปี	37	3.24	0.57		
	21 – 25 ปี	47	3.12	0.56		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.36	0.65		
2) ด้านการบังคับบัญชาและ การควบคุมดูแล	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.80	0.89	1.215	0.302
	6 – 10 ปี	51	3.64	0.67		
	11 – 15 ปี	36	3.77	0.74		
	16 – 20 ปี	37	3.65	0.72		
	21 – 25 ปี	47	3.48	0.68		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.71	0.79		

ปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุราชการ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.93	1.04	2.072	0.069
	6 – 10 ปี	51	3.82	0.78		
	11 – 15 ปี	36	3.96	0.95		
	16 – 20 ปี	37	3.55	0.77		
	21 – 25 ปี	47	3.51	0.89		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.78	0.95		
	4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.95		
6 – 10 ปี		51	3.71	0.64		
11 – 15 ปี		36	3.81	0.81		
16 – 20 ปี		37	3.66	0.74		
21 – 25 ปี		47	3.41	0.75		
26 ปี ขึ้นไป		41	3.74	0.70		
5) ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา		ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.71	0.95	1.125
	6 – 10 ปี	51	3.78	0.87		
	11 – 15 ปี	36	3.83	0.85		
	16 – 20 ปี	37	3.53	0.74		
	21 – 25 ปี	47	3.54	0.63		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.82	0.64		
	6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ ในปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.86	0.74	
6 – 10 ปี		51	3.48	0.84		
11 – 15 ปี		36	3.63	0.66		
16 – 20 ปี		37	3.50	0.65		
21 – 25 ปี		47	3.43	0.71		
26 ปี ขึ้นไป		41	3.74	0.68		

ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	อายุราชการ	n	\bar{x}	SD	F	Sig.
7) ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	4.00	0.74	3.908	0.002*
	6 – 10 ปี	51	3.51	0.92		
	11 – 15 ปี	36	3.78	0.66		
	16 – 20 ปี	37	3.72	0.65		
	21 – 25 ปี	47	3.61	0.62		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.76	0.73		
	8) ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.36		
6 – 10 ปี		51	3.01	0.86		
11 – 15 ปี		36	3.12	0.57		
16 – 20 ปี		37	3.28	0.65		
21 – 25 ปี		47	3.16	0.69		
26 ปี ขึ้นไป		41	3.30	0.81		
9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ		ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.47	0.76	4.583
	6 – 10 ปี	51	2.95	0.77		
	11 – 15 ปี	36	3.16	0.66		
	16 – 20 ปี	37	3.31	0.66		
	21 – 25 ปี	47	3.20	0.75		
	26 ปี ขึ้นไป	41	3.52	0.76		
	10) ด้านชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 5 ปี	108	3.71	0.58	
6 – 10 ปี		51	3.45	0.70		
11 – 15 ปี		36	3.65	0.58		
16 – 20 ปี		37	3.54	0.55		
21 – 25 ปี		47	3.52	0.52		
26 ปี ขึ้นไป		41	3.69	0.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยต้นทุน หรือปัจจัยอ้อมที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.73

ตารางที่ 4.73 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.57	3.31	3.42	3.24	3.12	3.36
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	0.024*	0.236	0.012*	0.000*	0.101
6 – 10 ปี	3.31		-	0.469	0.655	0.200	0.688
11 – 15 ปี	3.42			-	0.278	0.061	0.748
16 – 20 ปี	3.24				-	0.459	0.425
21 – 25 ปี	3.12					-	0.109
26 ปี ขึ้นไป	3.36						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024*, 0.012* และ 0.000* ตามลำดับ

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.069 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.74

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุ ราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.95	3.71	3.81	3.66	3.41	3.74
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	-	0.049*	0.298	0.036*	0.000*	0.115
6 – 10 ปี	3.71		-	0.538	0.759	0.049*	0.829
11 – 15 ปี	3.81			-	0.392	0.017*	0.697
16 – 20 ปี	3.66				-	0.131	0.623
21 – 25 ปี	3.41					-	0.038*
26 ปี ขึ้นไป	3.74						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049*, 0.036* และ 0.000* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากอายุราชการ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049* ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากอายุราชการ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21-25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038*

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.75

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.86	3.48	3.63	3.50	3.43	3.74
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	-	0.003*	0.108	0.010*	0.001*	0.392
6 – 10 ปี	3.48		-	0.359	0.933	0.728	0.093
11 – 15 ปี	3.63			-	0.438	0.224	0.503
16 – 20 ปี	3.50				-	0.688	0.141
21 – 25 ปี	3.43					-	0.049*
26 ปี ขึ้นไป	3.74						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003*, 0.010* และ 0.001* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21-25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049*

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.76

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		4.00	3.51	3.78	3.72	3.61	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	4.00	-	0.000*	0.129	0.043*	0.002*	0.071
6 – 10 ปี	3.51		-	0.086	0.194	0.516	0.111
11 – 15 ปี	3.78			-	0.691	0.274	0.865
16 – 20 ปี	3.72				-	0.497	0.811
21 – 25 ปี	3.61					-	0.341
26 ปี ขึ้นไป	3.76						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.043* และ 0.002* ตามลำดับ

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.77

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุ ราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.47	2.95	3.16	3.31	3.20	3.52
ต่ำกว่า 5 ปี	3.47	-	0.000*	0.032*	0.273	0.038*	0.696
6 – 10 ปี	2.95		-	0.185	0.023*	0.094	0.000*
11 – 15 ปี	3.16			-	0.383	0.821	0.034*
16 – 20 ปี	3.31				-	0.483	0.216
21 – 25 ปี	3.20					-	0.043*
26 ปี ขึ้นไป	3.52						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากอายุราชการ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000*, 0.032* และ 0.038* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากอายุราชการ 16-20 ปี และ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023* และ 0.000* ตามลำดับ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ แตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034* และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21-25 ปี มีแรงจูงใจของปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ที่แตกต่างจากอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043*

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ ด้วยการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 6-10 ปี และ 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003* และ 0.002* ตามลำดับ และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036* รวมทั้งข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการ 21-25 ปี มีแรงจูงใจจากปัจจัยโดยรวมทั้งหมดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 26 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022* ดังแสดงในตารางที่ 4.78

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยโดยรวมทั้งหมดของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุราชการ

อายุ ราชการ	— x	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.69	3.42	3.62	3.50	3.39	3.65
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69	-	0.003*	0.495	0.069	0.002*	0.730
6 – 10 ปี	3.42		-	0.088	0.468	0.804	0.036*
11 – 15 ปี	3.62			-	0.357	0.057	0.766
16 – 20 ปี	3.50				-	0.347	0.211
21 – 25 ปี	3.39					-	0.022*
26 ปี ขึ้นไป	3.65						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูน	ผลการทดสอบสมมติฐาน											
	เพศ	อายุ		สถานภาพ	ระดับการศึกษา		ตำแหน่งงาน		อายุราชการ			
	สมมติฐานที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ปัจจัยจุดใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน												
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓		×		×		✓		✓		✓	
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	✓		×		×		✓		✓		✓	
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	×		✓		✓		✓		✓		×	
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓		×		×		✓		✓		×	
5. ด้านความรับผิดชอบ	✓		×		×		✓		✓		×	
ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยยอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร		×		×		×		×		×		✓
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล		×		✓		×		×		×		×
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา		✓		✓		✓		✓		×		×
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		×		✓		✓		✓		✓		✓
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา		×		✓		×		✓		✓		×
6. ด้านตำแหน่งงาน		×		✓		✓		✓		✓		✓
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		×		✓		×		×		×		✓
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		×		×		×		×		×		×
9. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ		✓		✓		×		×		✓		✓
10. ด้านชีวิตส่วนตัว		×		✓		×		×		×		×
ปัจจัยโดยรวมทั้งหมด	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

หมายเหตุ : ✓ ยอมรับสมมติฐาน

× ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด เพื่อสอบถามข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการสรุปผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กและคณะ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors) มาใช้ในการศึกษา โดยผลศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

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

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัย
อนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**

จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.60 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 สรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors or Motivators)

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.61 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และให้ความสำคัญกับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 และ 3.70 ตามลำดับ

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่กล่าวยกย่องและชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.64 ตามลำดับ

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับโอกาสในความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน และให้ความสำคัญกับโอกาสได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกฝน การอบรม การศึกษาต่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.64 ตามลำดับ

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ตรงกับ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทำให้มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และน่าสนใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.45 ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน และด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.76, 3.71, 3.69, 3.65 และ 3.61 ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.30 และ 3.23 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการบริหารงานอย่างมีระบบ ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม และให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการชี้แจงนโยบาย ระบบ ระเบียบการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.41 ตามลำดับ

2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ ไม่ซ้ำซ้อน เข้าใจง่าย และระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และรองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง และมีความใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน การปรึกษาหารือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.69 ตามลำดับ

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา หรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

6) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญ

กับความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.57 ตามลำดับ

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.86 ตามลำดับ

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับห้องปฏิบัติงานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ การระบายอากาศ และอุณหภูมิเหมาะสม และให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.09 ตามลำดับ

9) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.27 ตามลำดับ

10) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 โดยข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความรักและความอบอุ่นของบุคคลในครอบครัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับบุคคลในครอบครัวที่เห็นด้วยและเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับความรัก ความผูกพันกับองค์กรและงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.88 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

1.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

1.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

1.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

1.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

3.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

3.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

3.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

3.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

4.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

4.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

4.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

4.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

4.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

4.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

4.7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

4.8 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

4.9 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ กันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

4.10 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจุน หรือปัจจัยอเนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

5.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

5.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

5.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

5.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

6.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

6.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

6.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

6.7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจ หรือปัจจัยชอณามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.8 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.9 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

6.10 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัย จูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

7.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

7.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

7.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

7.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

7.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัย ค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัย
 จูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

9.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ
 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา
 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

9.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ
 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า
 ยอมรับสมมติฐาน

9.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ
 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับ
 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

9.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ
 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า
 ยอมรับสมมติฐาน

9.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ
 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับ
 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัย
 คำจูง หรือปัจจัยอ้อมนัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

10.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือปัจจัย
 อ้อมนัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน ผลการศึกษา
 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

10.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ
 ปัจจัยอ้อมนัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างกัน
 ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

10.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ
 ปัจจัยอ้อมนัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา
 แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

10.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

10.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

10.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

10.7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

10.8 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

10.9 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

10.10 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัย จูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

11.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ขอมรับสมมติฐาน

11.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ขอมรับสมมติฐาน

11.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

11.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

11.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยเชิงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 12 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัย คำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

12.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

12.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

12.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

12.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

12.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

12.6 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูง หรือ ปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

12.7 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอำนวยการที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

12.8 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอำนวยการที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

12.9 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอำนวยการที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

12.10 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอำนวยการที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้วยหลักการของนิติธรรม ยุติธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และหลักการของจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ โดยหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาควรนำระบบคุณธรรม หรือระบบบรรณามาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย ให้มากกว่าระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมตรงตามสายงาน และการพัฒนาด้านทัศนคติโดยทั่วถึง เพื่อนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน สนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามที่ต้องการ รวมทั้งปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้มีความชัดเจน เหมาะสม และรวดเร็ว เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทั้งนี้ หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาจะต้องมีศีลธรรม เมตตา กรุณา เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง รวมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ และพละนาถของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้มาซึ่งความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับจากรูวรรณกมลสินธุ์ (2548 : 14) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคม (social motive) จะเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เป็นแรงจูงใจประเภทใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) ที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความพยายามขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความต้องการที่จะได้รับการยอมรับทางสังคม ทำให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศและชื่อเสียง จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพงส์ หรดาล (2540 : 66) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive) ที่เป็นพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (motivated behavior) โดยบุคคลจะมีกริยาอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ในขณะที่แรงขับเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูงแรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการ

ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เช่น แรงกระตุ้นทางสังคมที่ต้องการ ได้รับการยอมรับทางสังคม เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือเกียรติยศและชื่อเสียง

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเห็นว่าเมื่อผลผลิตมีปริมาณสูงก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำกรนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ถ้าบุคคลเชื่อว่าหากผลผลิตมีปริมาณสูงก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของขีดความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคคลมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับแรก คือ ปริมาณผลผลิต และผลลัพธ์ระดับที่สอง คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทำให้มีโอกาที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจากลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 196-197) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าสามารถแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยผลการปฏิบัติงานมาจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงาน

ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หากได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาสได้แสดงออกถึงผลงานที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาลดดา กุลนันทน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาในรายด้านพบว่าครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุดเช่นเดียวกัน

5) ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในงานของผู้อื่นที่มีความท้าทายความสามารถและเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ให้บรรลุผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานภายในตัวบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่มีความท้าทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย และสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 46) ที่ชี้ให้เห็นว่า การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น สามารถแสดงออกได้จากชนิดของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หรือในงานของผู้อื่น และการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

6) ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยอนามย์ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญ

กับนโยบายและการบริหารในองค์กรที่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเห็นว่านโยบายและการบริหารของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่จะสัมฤทธิ์ผล จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านนโยบายและการบริหารในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร ชันชหัตต์ (2541 : 58) ที่กล่าวว่า นโยบายเป็นหลักการทั่วไปที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้บริหาร เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดนโยบายจะต้องชัดเจนและแน่นอน ควรจะทำการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดและไม่เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนโยบายและการบริหารถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน

7) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในระดับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน โดยสามารถบังคับบัญชาและควบคุมดูแลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกการ (2540 : 310-316) ที่ชี้ให้เห็นถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ความสามารถ หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมาย ความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้ลูกน้อง และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำแนะนำ สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมทั้งสามารถควบคุมดูแลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้อย่างยุติธรรม

8) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในระดับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 287-290) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจกัน

9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 287-290) ที่กล่าวว่า การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัย

อนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

10) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในระดับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 313) ที่ชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและรักองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เข้าใจกัน

11) ด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นว่าตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ตลอดจนสังคมยอมรับและยกย่อง จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตำแหน่งงานตามอาชีพนั้น ๆ จะต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 14) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคม (social motive) จะเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (self esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญในประเด็นชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเป็นเจ้าของการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร และมีความรู้สึกภูมิใจต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรที่ยึดมั่นในความเป็นอิสระ เป็นกลาง โปร่งใส เทียบธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และความสำเร็จขององค์กร จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 287-290) ที่ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรนั่นเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow : 1954) ขั้นที่ 2 ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมั่นคงในอาชีพ

13) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความปลอดภัยและไม่อยู่ในสภาพที่จะมีผลเสียต่อสุขภาพ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 206) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานในแก่งองค์กร โดยเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพการปฏิบัติงานไม่ดี มีลักษณะเสียอันตราย

หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและส่งเสริมความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใดเลย และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow : 1954) ชั้นที่ 2 ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการปกป้องคุ้มครอง ความรู้สึกที่ปลอดภัยไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีความวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางกาย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่

14) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินพึงพอใจต่อความเหมาะสมของผลประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติงานในส่วนของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย แหวนเพชร (2543 : 134) ที่กล่าวถึงการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนว่าองค์กรต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต กำไร ต้นทุน และสภาวะแวดล้อมขององค์กร โดยผลตอบแทนที่ได้ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม จึงจะส่งผลให้สามารถรักษาคณติและมีความรู้ความสามารถไว้ได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะต้องเป็นค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรจะต้องเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง และเงินเดือน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการให้มีการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ และพลาณามัยของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

15) ด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในประเด็นความรักและความอบอุ่นของบุคคลในครอบครัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เนื่องจากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความรู้สึกต่อบุคคลในครอบครัวที่ให้ความรักและความอบอุ่นโดยมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านชีวิตส่วนตัวในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2540 : 404-406) ซึ่งให้เห็นว่าสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น การถูกย้ายไปปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมีชีวิตส่วนตัวจะต้องเกิดความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยในภาพรวมให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในประเด็นความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยในภาพรวมให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาในประเด็นหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนเหล่านี้ ล้วนมีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เนื่องจากข้อค้นพบต่าง ๆ ของการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ส่งผลที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และส่งผลที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรต้องพยายามเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรให้มากที่สุด จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยดำเนินการดังนี้

1.1 เสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นต้นแบบที่ดีสำหรับข้าราชการในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการที่ดี และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร หรือวิทยาการใหม่ ๆ ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกระดับ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการเพิ่มโอกาสในการศึกษาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการทุกระดับมากขึ้น เช่น ส่งไปฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ ให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ มาพัฒนางานให้นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมการรักองค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจในการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยการปรับทัศนคติและกระบวนการความคิดให้ข้าราชการยึดมั่นในความเป็นอิสระ เป็นกลาง โปร่งใส เทียบธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรี ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีความรับผิดชอบ และร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร และมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร

1.4 ให้รางวัล ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ ยกย่อง และชมเชย เช่น การประกาศข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น หรือการให้รางวัลข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติดีเด่น ด้วยการพิจารณาความดีความชอบบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ผลงาน ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติอย่างแท้จริง เพื่อให้ข้าราชการมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็ว คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. ควรกำหนดแผนการสร้างความก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพ และการกำหนดสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพ และสมรรถนะของตนเอง ซึ่งการกำหนดแผนดังกล่าว จะต้องเป็นแผนที่ชัดเจน สามารถนำมาใช้ในการออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้เหมาะสม และอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และความเสมอภาคในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากร เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของอัตรากำลังบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถ

เข้าสู่ตำแหน่งงาน หรือโอนย้ายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ และเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีโอกาสได้รับการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. ควรกำหนดนโยบายและแผนการบริหาร หรือแผนในการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมในส่วนของนโยบายการควบคุมดูแล ระบบ ขั้นตอนขององค์กร ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร และการแบ่งงาน โดยจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย นอกจากนี้ นโยบายและแผนการบริหารต่าง ๆ จะต้องสามารถทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือเป็นครอบครัวเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความพอใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร

4. ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมแรงจูงใจด้วยการปรับปรุงเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง เช่น การลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ และประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการด้วยความเป็นธรรม และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องตรงกับความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

5. ควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความปลอดภัย เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาดถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย สภาพบรรยากาศทั้งแสง เสียง กลิ่น มีความเหมาะสม ไม่อยู่ในสภาพที่แออัดหรือฝุ่นละอองที่จะมีผลเสียต่อสุขภาพ รวมทั้งจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยสนับสนุนในส่วนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อความรวดเร็ว และสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกับการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ในองค์กรอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานราชการอื่น เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างหน่วยงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรของหน่วยงานกับบุคลากรจากต่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

2. ควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา รวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ และอิทธิพลของการใช้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค้นพบ โดยออกแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องครอบคลุมยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

หนังสือ

- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท เอ็นทีเอสพรีนติ้ง จำกัด.
- ธนิกานต์ มาฆะศิริรานนท์. (2545). *เทคนิคการจูงใจพนักงาน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊กส์.
- ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญม้น ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กึ่งจันทร์การพิมพ์.
- วิชิต อ้วน. (2553). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริอร ขันหัตถ์. (2541). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อักษราพิพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

- สุพัตรา เพชรมณี. (2529). **อิทธิพลของการสูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุโท เจริญสุข. (2537). **จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์การพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว. (2545). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจันท. (2550). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อริยา คูหา. (2546). **แรงจูงใจและอารมณ์**. ปัตตานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกสารอื่น ๆ

- กิตติ อริยานนท์. (2541). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษมา จ้อยช้างเนียม. (2547). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บริษัท บมจ. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลียา ค่านทิพารักษ์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิธิเมธ หักไทย์. (2550). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขนเทียน กรุงเทพมหานคร**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ จันทน์หอม (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์**. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- บุญเลิศ เกื้ออนันต์. (2544). **สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัทมา สันหัตถ์. (2550). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนมพร แสนมีมา. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มังกร งามอาจ. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ**. สารนิพนธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชชก มุลเกตุ. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2543). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.)**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- วสันต์ ปัญญา. (2544). ความพึงพอใจของนักเรียนต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2557). คลายข้อสงสัย..? ท้องถิ่นอยากใช้ สตง.อยากตรวจ. ในเอกสารประกอบการ
สัมมนากลุ่มย่อยเรื่องเวทีท้องถิ่นไทย ประจำปี 2557 เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- สุริย์ สาธารณะ. (2548). ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษา ขึ้น
พื้นฐานในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542
“ราชกิจจานุเบกษา” 18 พฤศจิกายน 2542 เล่มที่ 116 ตอนที่ 115 ก. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2557) จำนวนข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร. หนังสือภายในส่วนราชการของกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2551). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีประมาณ พ.ศ. 2551.
- อัทธเมศร์ อัครชัชวาลนันท. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายอิสระ ธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Books

- Adams, J. Stacey. (1965). **Inequity in social exchange**, in Berkowitz, Leonard (Ed), **Advances in Experimental Social Psychology**. Vol. 2. New York : Academic Press.
- Alderfer, Clayton P. (1972) **Existence, Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Bandura, Albert. (1969). **Principles of Behavior Modification**. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Cherrington, D. J. (1989). **Organization Behavior**. Boston : Allyn and Bacon.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Snyderman. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed.
New York : John Willey & Sons.
- Herzberg, Frederick. (1967). **Work and the Nature of Man**. New York : The World Publishing Company.

Locke, Edwin A. (1968). "Toward a Theory of Task Motivation and Incentive". **Organizational Behavior and Human Performance.**

Maslow, Abraham H. (1954). **Motivation and Personality.** New York : Harper & Brothers.

McClelland, David C. (1962). "Business Drive and National Achievement". **Harvard Business Review.**

McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book company.

Murray, Henry A. (1938). **Explorations in Personality : a Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age.** 4th ed. New York : John Wiley & Sons.

Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior : Concepts, controversies, and applications (11th ed.).** Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Rummel, R. J. (1975). **The Dynamic Psychological Field.** Beverly Hills, California : Sage Publications.

Skinner, B. F. (1974). **About Behaviorism.** New York : Alford A Kupt F.

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

Weiten, W. (1997). **Psychology of Education.** The United States of America : Vonoffman.

Yamane, Taro . (1967). **Elementary Sampling Theory.** New Jersey : Prentice Hall.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

Egan, Sean Dennis. (2001). **Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers : Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory.** [Online]. Accessed 18 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

Garudzo-Kusereka, Louis. (2005). **Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teachers : An Education Management Perspective.** [Online]. Accessed 19 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

Maki, Diane Mae. (2002). **Work Motivators for Software Engineers : A case Study.** [Online]. Accessed 18 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

Mancuso, Anthony Joseph. (2002). **The Motivational Aspects for Teaching in Catholic Elementary Schools in The Diocese of San Jose in California : Who Teaches in This Schools and Why?.** [Online]. Accessed 18 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

- Reigher, Robert C. and Judith Stang. (2000). **Management and Motivation : An Analysis of Productivity in Education and the Workplace.** [Online]. Accessed 18 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Wang, Haiping. (2005). **The Motivation of Public and Private School Teachers in China.** [Online]. Accessed 19 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Welch, LeAnn Willerson. (2004). **Job Satisfaction and Motivation : A National Study of New Superintendents.** [Online]. Accessed 19 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้จะทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานศึกษา และคาดว่าจะประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ และผู้ให้ความสนใจทั่วไป โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ และใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเท่านั้น และผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

แบบสอบถาม ประกอบด้วยรายละเอียด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 26 –30 ปี

3. 31 –35 ปี

4. 36 –40 ปี

5. 41 –45 ปี

6. 46 –50 ปี

7. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย

4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่ง

1. ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ 2. ระดับปฏิบัติการ
3. ระดับชำนาญการ 4. ระดับชำนาญการพิเศษ
5. สูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

6. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 6-10 ปี
3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
5. 21-25 ปี 6. 26 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ 4 หมายถึง มีความสำคัญมากต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลางต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุดจนถึงไม่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน					
1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง					
3. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง					
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
1.2 การได้รับการยอมรับ					
6. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
8. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา กล่าวยกย่องและชมเชยในผลงานของท่าน					
9. เพื่อนร่วมงาน กล่าวยกย่องและชมเชย ในผลงานของท่าน					
10. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ					
1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ					
12. ท่านมีโอกาสในความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน					
13. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกฝน การอบรม การศึกษาต่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
14. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายและน่าสนใจเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข					
15. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
16. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทำให้ท่านมีโอกาสดังที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
1.5 ความรับผิดชอบ					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน เช่น การวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน					
18. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป					
19. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
20. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
21. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญบ่อยครั้ง					
22. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
2.1 นโยบายและการบริหาร					
23. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์กรที่ชัดเจน เหมาะสม และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการบริหารงานอย่างมีระบบถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม					
25. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร					
26. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบาย ระบบ ระเบียบการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน					
27. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการกำหนดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา					
28. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร					
29. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานขององค์กร					
30. นโยบายและการบริหารในองค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานภายในองค์กร					
2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
31. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้บรรลุผลสำเร็จได้					
32. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ไม่ซ้ำซ้อน เข้าใจง่าย และระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน					
33. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างถูกต้องเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน					
34. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของท่าน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของท่าน เช่น ให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา					
36. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจ เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรกับลูกน้อง และมีความใส่ใจต่อความปลอดภัยของลูกน้อง					
37. หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
38. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสนิทสนม จริงใจ เห็นอกเห็นใจกัน เป็นกันเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อน					
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการปรึกษาหารือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
40. เพื่อนร่วมงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
41. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา หรือได้รับความเดือดร้อน					
42. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้ความร่วมมือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
2.6 ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
43. ตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อองค์กร					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
44. ตำแหน่งงานของท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					
45. ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
46. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรมีความมั่นคง					
47. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพขององค์กรของท่านมีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง					
48. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
49. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
2.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
50. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					
51. ห้องปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ และอุณหภูมิเหมาะสม					
52. อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
53. สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งของที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม ยา รัักษาโรค และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
2.9 ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ					
54. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ					
55. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
56. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเงินกู้ และบำเหน็จความชอบ					
57. ท่านมีความพึงพอใจต่อประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา ภาระจำตำแหน่ง และค่าโทรศัพท์					
2.10 ชีวิตส่วนตัว					
58. ท่านมีความรักความผูกพันกับองค์กรและงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต					
59. บุคคลในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
60. ความรักและความอบอุ่นของบุคคลในครอบครัวมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
61. ฐานะความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
62. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบสามารถปฏิบัติแล้วเสร็จในเวลาราชการ โดยไม่ต้องทำล่วงเวลา หรือนำกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น					
63. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น
 อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ภาคผนวก ข.

การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 48.00 N of Items = 63

Alpha = 0.9737

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1.1.1	15.1200	6.6384	0.5880	0.7977
V1.1.2	15.2800	6.2465	0.5760	0.8069
V1.1.3	15.3000	6.7857	0.6298	0.7858
V1.1.4	14.8800	6.8833	0.6451	0.7829
V1.1.5	15.1800	6.6404	0.6797	0.7722

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 5

Alpha = 0.8236

1.2 การได้รับการยอมรับ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1.2.6	14.6600	5.3310	0.7586	0.7128
V1.2.7	14.7000	7.2347	0.3203	0.8339
V1.2.8	15.0800	5.9527	0.5791	0.7703
V1.2.9	14.3600	5.4596	0.6991	0.7319
V1.2.10	14.7200	5.1853	0.6130	0.7643

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00

N of Items = 5

Alpha = 0.8048

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1.3.11	6.6000	2.7755	0.7494	0.8435
V1.3.12	6.7200	2.6547	0.8234	0.7761
V1.3.13	6.8400	2.8718	0.7267	0.8630

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00

N of Items = 3

Alpha = 0.8789

1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1.4.14	7.3400	2.5963	0.7464	0.7735
V1.4.15	7.3200	2.4261	0.7301	0.7840
V1.4.16	7.2600	2.4004	0.6940	0.8216

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 3

Alpha = 0.8514**1.5 ความรับผิดชอบ**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1.5.17	17.0400	6.9371	0.6462	0.7080
V1.5.18	17.0200	7.4078	0.4961	0.7505
V1.5.19	16.8400	7.2800	0.5605	0.7321
V1.5.20	16.8000	7.3878	0.7298	0.6977
V1.5.21	17.0600	8.9147	0.2620	0.7985
V1.5.22	17.0400	7.8759	0.4770	0.7531

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 6

Alpha = 0.7757**2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน****2.1 นโยบายและการบริหาร**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.1.23	22.8000	24.9388	0.7716	0.9597
V2.1.24	22.7200	24.0016	0.8450	0.9555
V2.1.25	22.6800	24.4669	0.8305	0.9563
V2.1.26	22.7200	22.9404	0.9047	0.9519
V2.1.27	22.7200	23.8384	0.8379	0.9560
V2.1.28	22.7400	24.0739	0.9101	0.9518
V2.1.29	22.8600	24.4902	0.8719	0.9541
V2.1.30	22.9000	24.7041	0.8287	0.9565

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 8

Alpha = 0.9606

2.2 การบ่งชี้ปัญหาและการควบคุมดูแล

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.2.31	14.0204	9.3954	0.8967	0.9343
V2.2.32	14.2857	9.4167	0.8603	0.9402
V2.2.33	14.3061	9.0918	0.8719	0.9384
V2.2.34	14.2857	9.3750	0.8705	0.9385
V2.2.35	14.2857	9.4167	0.8267	0.9461

Reliability Coefficients

N of Cases = 49.00 N of Items = 5

Alpha = 0.9510**2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.3.36	3.6600	0.7596	0.9459	0.0000
V2.3.37	3.6200	0.6894	0.9459	0.0000

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 2

Alpha = 0.9716**2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.4.38	7.1200	1.8220	0.8594	0.8665
V2.4.39	7.2400	1.8596	0.8403	0.8824
V2.4.40	7.2800	1.9608	0.8142	0.9034

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 3

Alpha = 0.9200

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.5.41	3.5200	0.5812	0.7581	0.0000
V2.5.42	3.6200	0.4445	0.7581	0.0000

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 2

Alpha = 0.8580

2.6 ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.6.43	7.2245	2.0944	0.6714	0.9038
V2.6.44	7.1020	1.6769	0.8667	0.7272
V2.6.45	7.0204	1.8537	0.7605	0.8284

Reliability Coefficients

N of Cases = 49.00 N of Items = 3

Alpha = 0.8771

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.7.46	11.2000	5.1837	0.7818	0.8865
V2.7.47	11.1600	5.0351	0.8612	0.8602
V2.7.48	11.2000	4.8571	0.7930	0.8831
V2.7.49	11.5000	5.0306	0.7487	0.8989

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 4

Alpha = 0.9090

2.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.8.50	9.4600	6.1310	0.6900	0.8983
V2.8.51	9.7800	5.6853	0.8336	0.8512
V2.8.52	10.0000	5.3061	0.7915	0.8628
V2.8.53	10.1200	4.9649	0.8051	0.8605

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 4

Alpha = 0.8986

2.9 ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.9.54	9.7200	4.6139	0.7599	0.8673
V2.9.55	9.9800	4.8771	0.7259	0.8802
V2.9.56	9.7800	4.0527	0.8341	0.8388
V2.9.57	10.1800	4.3547	0.7598	0.8677

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 4

Alpha = 0.8948

2.10 ชีวิตส่วนตัว

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V2.10.58	18.2800	10.0424	0.6151	0.8421
V2.10.59	18.0800	9.7078	0.7511	0.8197
V2.10.60	18.1200	10.3935	0.5069	0.8612
V2.10.61	18.3600	9.7045	0.6241	0.8410
V2.10.62	18.4400	9.0269	0.7203	0.8225
V2.10.63	18.4200	9.5955	0.7023	0.8265

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.00 N of Items = 6

Alpha = 0.8595

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจุรี วรรณเจริญกุล
วัน เดือน ปีเกิด	17 เมษายน 2514
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรประโยคประถมศึกษาดอนปลาย โรงเรียนวัดบางประทุนนอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2529 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช. สาขาการบัญชี วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี ปีการศึกษา 2532 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2539
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2543 – ปัจจุบัน นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการ สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน