

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2

ชนิสา อัมมาทะ

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

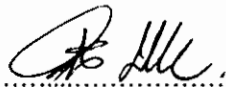
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

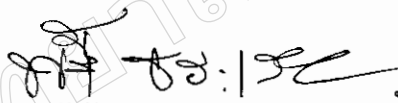
คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ชนิสา อัมปะทะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน




(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)



กรรมการ

(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธ)



กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)

วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะคณาจารย์ทุกท่านที่สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้ความคิดเห็น ชี้แนะแนวทาง ซึ่งเป็นองค์ประกอบให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านของสถานศึกษาแห่งนี้ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยเสมอมา และการวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการและลูกจ้างของสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการพัฒนาองค์กรและผลงานเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสทร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาพิเศษในครั้งนี้ ส่งผลให้ปัญหาพิเศษนี้สมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ช่วยเป็นกำลังใจ สนับสนุน ผลักดันและให้โอกาส ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบแด่ บพภาริ คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ชนิสา อปมาทะ

54930165: สาขาวิชา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ บุคลากร/ แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน

ชนิสา อับมาทะ: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 (OPINIONS OF PERSONNEL
TOWARDS WORK MOTIVATION IN THE OFFICE OF THE PROVINCIAL AUDITOR,
AUDIT BUREAU SPECIAL REGION 2) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: รั้งสรรค์ ม่วงโสทรส.
รป.ด. 113 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงิน
แผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ
บุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบ
พิเศษภาค 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากร คือ ข้าราชการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 72 ชุด แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
4 ระดับสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัด
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน
และสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคต ด้านความก้าวหน้า และ ด้านสภาพการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ
อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

54930165: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.PA.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PERSONNEL OPINION TOWARDS WORKING MOTIVATION

CHANISA APPAMATA: OPINIONS OF PERSONNEL TOWARDS WORK
MOTIVATION IN THE OFFICE OF THE PROVINCIAL AUDITOR, AUDIT BUREAU
SPECIAL REGION 2. ADVISOR: RUNGSON MUANGSOROT, D.PA. 113 P. 2013.

This study aims 1) to examine opinion towards work motivation of the government officials at Provincial Office of the Auditor General under Regional Special Audit Office No. 2 and 2) to compare the opinion of the studied personnel classified by personal factors. The samples are government officials working at Provincial Office of the Auditor General under Regional Special Audit Office No. 2. Seventy two sets of 4-rating scale questionnaire are used as data collecting tool. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, and mean.

The findings show that holistically the work motivation of personnel at Provincial Office of the Auditor General under Regional Special Audit Office No. 2 is rated high. The order of the aspects, which are all rated high, from the highest to the lowest means is job status, supervision, achievement, work feature, recognition, security, responsibility, interpersonal relation, salary and remuneration, policy and administration, and personal life, respectively. The order of the aspects, which are all rated low, from the highest to the lowest means is promotion, advancement, and work condition, respectively.

The hypothesis test shows that work motivation of the government officials at Provincial Office of the Auditor General under Regional Special Audit Office No. 2 with the differences of sex, age, educational level, salary, marital status, position, and in-service time is not different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย	51
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิจัย	55
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของของประชากร	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษ ภาค 2.....	58
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบ พิเศษภาค 2.....	74
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผล	84
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 56
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 59
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก ตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 60
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 61
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก ตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความรับผิดชอบ..... 62
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความก้าวหน้า 63
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 64
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 65
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสถานะของอาชีพ.....	67
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	68
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสภาพการทำงาน.....	69
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	70
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	71
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	72
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ในภาพรวม	73
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามเพศ.....	74
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามอายุ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	76
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม อัตราเงินเดือน.....	78
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	79
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง.....	81
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามอายุ การรับราชการ.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	4
2 กระบวนการวิจัย	12
3 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2	33

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University