

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำนวน 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 72 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามไปยังสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 รวม 6 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดชลบุรี สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดระยอง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดตราด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสระแก้ว และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดจันทบุรี โดยการนำส่งแบบสอบถามผ่านข้าราชการในสำนักงานจังหวัดแต่ละแห่งด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ และมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการช่วยตอบแบบสอบถามแนบไปกับแบบสอบถามทุกฉบับ และทำการเก็บข้อมูลจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดทั้ง 6 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 72 ชุด

และได้รับแบบสอบถามคืนรวมทั้งหมด 72 ชุด ซึ่งถือว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์

เมื่อนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของประชากรตามแบบสอบถามตอนที่ 1 เพื่อเป็นการพรรณนาถึงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	15	20.83
หญิง	57	79.17
2. อายุ		
20-30 ปี	7	9.72
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	20	27.78
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	32	44.44
50 ปีขึ้นไป-60 ปี	13	18.06
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.17
ปริญญาตรี	47	65.28
ปริญญาโท	22	30.56
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	-	-
4. อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	6	8.33
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	13	18.06
20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	15	20.83
30,000 บาทขึ้นไป	38	52.78

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพสมรส		
สมรส	21	29.17
โสด	42	58.33
ม้าย	3	4.17
หย่า	6	8.33
6. ระดับตำแหน่งที่ทำงานดำรงอยู่ในปัจจุบัน		
ระดับ 1-3	11	15.28
ระดับ 4-5	9	12.50
ระดับ 6-7	41	56.94
ระดับ 8-9	11	15.28
7. อายุการรับราชการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน		
1-10 ปี		
10 ปีขึ้นไป-20 ปี	20	27.78
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	11	15.28
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	35	48.61
	6	8.33

จากตารางที่ 1 พบว่าประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83

อายุ พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมามีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็น 27.78 และรองลงมามีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป-60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 และอันดับสุดท้ายมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.72

ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28 และรองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และอันดับสุดท้ายมีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

อัตราเงินเดือน พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมา มีเงินเดือนระหว่าง 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 และรองลงมา มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 และอันดับสุดท้าย มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

สถานะภาพสมรส พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่โสด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา สมรส จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และรองลงมา หย่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และอันดับสุดท้าย มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่ระดับ 6 - 7 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.94 รองลงมา ระดับ 1-3 และ ระดับ 8-9 มีจำนวนเท่ากันคือ อย่างละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 และอันดับสุดท้าย ระดับ 4-5 คิดเป็นร้อยละ 12.50

อายุการรับราชการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่มีอายุการรับราชการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 รองลงมา อยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.78 และรองลงมา ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.28 และน้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 30 ปีขึ้นไป-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2

ตัวแปรอิสระของการศึกษาในครั้งนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีตัวแปรตามจำนวน 14 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เมื่อนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลระดับความคิดเห็น และจัดอันดับ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติไปแล้วมีความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	5 (6.94)	55 (76.39)	11 (15.18)	1 (1.39)	2.88	0.51	มีแรงจูงใจมาก	4
1.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความชื่นชมในผลงานที่ท่านรับผิดชอบ	4 (5.56)	47 (65.28)	19 (26.39)	2 (2.78)	2.73	0.6	มีแรงจูงใจมาก	5
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	8 (11.11)	51 (70.83)	12 (16.67)	1 (1.39)	2.91	0.57	มีแรงจูงใจมาก	3
1.4 ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	7 (9.72)	56 (77.78)	6 (8.33)	3 (4.17)	2.93	0.58	มีแรงจูงใจมาก	2
1.5 ท่านทุ่มเทและมีความพยายามที่จะทำให้อำนาจการปกครองแผ่นดินจังหวัด มีความเข้มแข็งในด้านการตรวจสอบ	14 (19.44)	51 (70.83)	6 (8.33)	1 (1.39)	3.08	0.57	มีแรงจูงใจมาก	1
รวม					2.91	0.45	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือทุ่มเทและมีความพยายามที่จะทำให้อำนาจการปกครองแผ่นดินจังหวัด มีความเข้มแข็งในด้านการตรวจสอบ รองลงมา คือรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความชื่นชมในผลงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก
ตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
2.1 ท่านได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	6 (8.33)	52 (72.22)	12 (16.67)	2 (2.78)	2.86	0.58	มีแรงจูงใจ มาก	3
2.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับและ สนับสนุนความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของท่านเป็น อย่างดี	5 (6.94)	45 (62.50)	20 (27.78)	2 (2.78)	2.73	0.62	มีแรงจูงใจ มาก	5
2.3 บุคคลอื่นนอกจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในงานที่ ตรวจสอบ	7 (9.72)	52 (72.22)	11 (15.28)	2 (2.78)	2.88	0.59	มีแรงจูงใจ มาก	2
2.4 ความรับผิดชอบของท่าน ในการปฏิบัติงานทำให้ท่าน เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลอื่น	13 (18.06)	46 (63.89)	11 (15.28)	2 (2.78)	2.97	0.67	มีแรงจูงใจ มาก	1
2.5 ท่านมักจะมีโอกาสได้ ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ	6 (8.33)	41 (56.94)	22 (30.56)	3 (4.17)	2.69	0.68	มีแรงจูงใจ มาก	6
2.6 ผู้บังคับบัญชายอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน	6 (8.33)	52 (72.22)	12 (16.67)	2 (2.78)	2.86	0.58	มีแรงจูงใจ มาก	4
รวม					2.88	0.61	มีแรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า
บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้เป็นที่ยอมรับ

ของบุคคลอื่น รองลงมาคือบุคคลอื่นนอกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในงานที่ตรวจสอบ และอันดับสุดท้ายมักจะมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	12 (16.67)	39 (54.17)	19 (26.39)	2 (2.78)	2.84	0.72	มีแรงจูงใจมาก	5
3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	8 (11.11)	41 (56.94)	21 (29.17)	2 (2.78)	2.76	0.68	มีแรงจูงใจมาก	7
3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถ หลายอย่างประกอบกัน	12 (16.67)	49 (68.06)	8 (11.11)	3 (4.17)	2.97	0.67	มีแรงจูงใจมาก	4
3.4 งานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการรักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย	23 (31.94)	39 (54.17)	8 (11.11)	2 (2.78)	3.15	0.72	มีแรงจูงใจมาก	1
3.5 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	8 (11.11)	49 (68.06)	13 (18.06)	2 (2.78)	2.87	0.62	มีแรงจูงใจมาก	4
3.6 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	11 (15.28)	52 (72.22)	6 (8.33)	3 (4.17)	2.98	0.63	มีแรงจูงใจมาก	2
3.7 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	9 (12.50)	42 (58.33)	18 (25.00)	3 (4.17)	2.79	0.71	มีแรงจูงใจมาก	6
รวม					2.91	0.57	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า
บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คืองานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมี
ความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการรักษาผลประโยชน์ของประเศชาติ รองลงมา คือ
งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ และอันดับสุดท้ายงานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้
ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก
ตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความรับผิดชอบ

4. ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
4.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	9 (12.50)	43 (59.72)	18 (25.00)	2 (2.78)	2.81	0.67	มีแรงจูงใจ มาก	3
4.2 หน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบมีความ ชัดเจน	8 (11.11)	53 (73.61)	9 (12.50)	2 (2.78)	2.93	0.58	มีแรงจูงใจ มาก	1
4.3 หน้าที่ความรับผิดชอบที่ ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและ คุณภาพ	9 (12.50)	47 (65.28)	13 (18.06)	3 (4.17)	2.86	0.67	มีแรงจูงใจ มาก	2
4.4 ท่านมีอำนาจในการ พิจารณางานที่รับผิดชอบได้ อย่างเต็มที่	5 (6.94)	47 (65.28)	17 (23.61)	3 (4.17)	2.75	0.64	มีแรงจูงใจ มาก	4
4.5 ท่านสามารถทำงานที่ รับผิดชอบด้วยตนเองโดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่าง ใกล้ชิด	3 (4.17)	36 (50.00)	32 (44.44)	1 (1.39)	2.56	0.60	มีแรงจูงใจ มาก	5
รวม					2.78	0.53	มีแรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากร
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความ
ชัดเจน รองลงมาคือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและ
คุณภาพ และอันดับสุดท้ายสามารถทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยไม่มีการตรวจสอบหรือ
ควบคุมอย่างใกล้ชิด

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก
ตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความก้าวหน้า

5. ด้านความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
5.1 มีการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานดีตามความ เหมาะสม	2 (2.78)	42 (58.33)	20 (27.78)	8 (11.11)	2.5	0.73	มีแรงจูงใจ มาก	1
5.2 การพิจารณาความดี ความชอบของหน่วยงานของ ท่านใช้ระบบคุณธรรม เช่น พิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น	4 (5.56)	37 (51.39)	24 (33.33)	7 (9.72)	2.52	0.75	มีแรงจูงใจ มาก	2
5.3 ท่านได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1 (1.39)	33 (45.83)	35 (48.61)	3 (4.17)	2.44	0.60	มีแรงจูงใจ น้อย	3
5.4 ท่านได้รับโอกาสในการเข้า ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ	3 (4.17)	33 (45.83)	25 (34.72)	11 (15.28)	2.38	0.79	มีแรงจูงใจ น้อย	4
รวม					2.47	0.61	มีแรงจูงใจ น้อย	

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากร
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ดีตามความเหมาะสม รองลงมา คือการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานของท่านใช้ระบบ
คุณธรรม เช่น พิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น และอันดับสุดท้าย ได้รับโอกาส
ในการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัด
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
6.1 เงินเดือน และค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน	5 (6.94)	49 (68.06)	16 (22.22)	2 (2.78)	2.79	0.60	มีแรงจูงใจ มาก	1
6.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่า เทียมกับหน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะการทำงานเดียวกัน	4 (5.56)	38 (52.78)	26 (36.11)	4 (5.56)	2.58	0.68	มีแรงจูงใจ มาก	3
6.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	9 (12.50)	40 (55.56)	22 (30.56)	1 (1.39)	2.79	0.67	มีแรงจูงใจ มาก	2
6.4 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตาม สิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้ อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น	5 (6.94)	18 (25.00)	41 (56.94)	8 (11.11)	2.27	0.75	มีแรงจูงใจ น้อย	4
รวม					2.61	0.51	มีแรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิต และอันดับสุดท้ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
7.1 การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านได้	6 (8.33)	41 (56.94)	21 (29.17)	4 (5.56)	2.68	0.70	มีแรงจูงใจมาก	1
7.2 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	3 (4.17)	40 (55.56)	25 (34.72)	4 (5.56)	2.58	0.66	มีแรงจูงใจมาก	2
7.3 ท่านได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม	1 (1.39)	32 (44.44)	33 (45.83)	6 (8.33)	2.38	0.66	มีแรงจูงใจน้อย	3
7.4 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติ	2 (2.78)	27 (37.50)	38 (52.78)	5 (6.94)	2.36	0.65	มีแรงจูงใจน้อย	4
รวม					2.50	0.58	มีแรงจูงใจน้อย	

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตพบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และอันดับสุดท้ายได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
8.1 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4 (5.56)	56 (77.78)	11 (15.28)	1 (1.39)	2.87	0.50	มีแรงจูงใจมาก	1
8.2 บุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อพัฒนางานตรวจสอบให้มีคุณภาพ	10 (13.89)	41 (56.94)	19 (26.39)	2 (2.78)	2.81	0.69	มีแรงจูงใจมาก	2
8.3 ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	6 (8.33)	49 (68.06)	13 (18.06)	4 (5.56)	2.79	0.67	มีแรงจูงใจมาก	3
8.4 หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่แสดงถึงความรักและสามัคคีของบุคลากร	6 (8.33)	34 (47.22)	26 (36.11)	6 (8.33)	2.55	0.76	มีแรงจูงใจมาก	4
รวม					2.76	0.56	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือบุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานตรวจสอบให้มีคุณภาพ และอันดับสุดท้ายหน่วยงานมีกิจกรรมที่แสดงถึงความรักและสามัคคีของบุคลากร

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสถานะของอาชีพ

9. ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
9.1 ท่านรู้สึกว่ามีเกียรติในหน้าที่ที่ทำอยู่ในขณะนี้	21 (29.17)	40 (55.56)	9 (12.50)	2 (2.78)	3.11	0.72	มีแรงจูงใจมาก	1
9.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ และ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด	21 (29.17)	37 (51.39)	11 (15.28)	3 (4.17)	3.05	0.78	มีแรงจูงใจมาก	2
9.3 ท่านรู้สึกว่าสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับของหน่วยรับตรวจ	10 (13.89)	32 (44.44)	26 (36.11)	4 (5.56)	2.66	0.78	มีแรงจูงใจมาก	3
รวม					2.94	0.69	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือรู้สึกว่ามีเกียรติในหน้าที่ที่ทำอยู่ในขณะนี้ รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจ และ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด และอันดับสุดท้าย รู้สึกว่าสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับของหน่วยรับตรวจ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
10.1 หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน	7 (9.72)	42 (58.33)	19 (26.39)	4 (5.56)	2.72	0.71	มีแรงจูงใจมาก	2
10.2 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเหมาะสม	4 (5.56)	37 (51.39)	27 (37.50)	4 (5.56)	2.56	0.68	มีแรงจูงใจมาก	4
10.3 หน่วยงานได้มีการถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	5 (6.94)	25 (34.72)	35 (48.61)	7 (9.72)	2.38	0.76	มีแรงจูงใจน้อย	5
10.4 ท่านได้รับทราบนโยบายและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	5 (6.94)	35 (48.61)	29 (40.28)	3 (4.17)	2.58	0.68	มีแรงจูงใจมาก	3
10.5 หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานชัดเจนและเหมาะสม	9 (12.50)	38 (52.78)	23 (31.94)	2 (2.78)	2.75	0.70	มีแรงจูงใจมาก	1
รวม					2.60	0.59	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานชัดเจนและเหมาะสม รองลงมา คือหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน และอันดับสุดท้ายหน่วยงานได้มีการถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสภาพการทำงาน

11. ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
11.1 สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของท่าน สะดวกสบายจัดอย่างเป็นระเบียบ	3 (4.17)	23 (31.94)	39 (54.17)	7 (9.72)	2.30	0.70	มีแรงจูงใจ น้อย	2
11.2 หน่วยงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี	1 (1.39)	15 (20.83)	47 (65.28)	9 (12.5)	2.11	0.61	มีแรงจูงใจ น้อย	3
11.3 ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน	-	15 (20.83)	45 (62.50)	12 (16.67)	2.04	0.61	มีแรงจูงใจ น้อย	4
11.4 หน่วยงานท่านมีวาระการบำรุงรักษาและตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4 (5.56)	23 (31.94)	38 (52.78)	7 (9.72)	2.33	0.73	มีแรงจูงใจ น้อย	1
รวม					2.19	0.54	มีแรงจูงใจ น้อย	

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือหน่วยงานมีวาระการบำรุงรักษาและตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน สะดวกสบายจัดอย่างเป็นระเบียบ และอันดับสุดท้ายในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
12.1 ท่านได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเพียงพอ	4	45	16	7	2.63	0.73	มีแรงจูงใจมาก	1
12.2 ท่านได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน	3	28	31	10	2.3	0.76	มีแรงจูงใจน้อย	3
12.3 ท่านมีความสุขในการทำงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด	5	38	25	4	2.61	0.70	มีแรงจูงใจมาก	2
รวม					2.52	0.61	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 13 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเพียงพอ สะดวกสบายรองลงมา คือ มีความสุขในการทำงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดและอันดับสุดท้ายได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
13.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	26 (36.11)	35 (48.61)	11 (15.28)	-	3.20	0.69	มีแรงจูงใจมาก	1
13.2 เมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย มีการลงโทษโดยไม่เลือกปฏิบัติ	6 (8.33)	31 (43.06)	31 (43.06)	4 (5.56)	2.54	0.73	มีแรงจูงใจมาก	3
13.3 ท่านมั่นใจว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยไม่ตั้งใจผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านได้	5 (6.94)	33 (45.83)	25 (34.72)	9 (12.50)	2.47	0.80	มีแรงจูงใจน้อย	4
13.4 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันทำให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง	13 (18.06)	44 (61.11)	14 (19.44)	1 (1.39)	2.95	0.65	มีแรงจูงใจมาก	2
รวม					2.79	0.50	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ รองลงมา คือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันทำให้มีเกียรติยศและชื่อเสียง และอันดับสุดท้ายมั่นใจว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยไม่ตั้งใจผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัด
สำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

14. ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	4	3	2	1				
14.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน และเป็นผู้ให้ คำปรึกษา ชี้แนะ และแก้ปัญหา ต่าง ๆ ให้กับใต้บังคับบัญชา	12 (16.67)	49 (68.06)	7 (9.72)	4 (5.56)	2.95	0.70	มีแรงจูงใจ มาก	1
14.2 ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน โดยยึดหลักความยุติธรรม	10 (13.89)	49 (68.06)	10 (13.89)	3 (4.17)	2.91	0.66	มีแรงจูงใจ มาก	2
รวม					2.93	0.66	มีแรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 15 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการ
บริหารงาน และเป็นผู้ให้ คำปรึกษา ชี้แนะ และแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ให้กับใต้บังคับบัญชา และอันดับ
สุดท้ายผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัด
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.91	0.45	มีแรงจูงใจมาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.88	0.61	มีแรงจูงใจมาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.91	0.57	มีแรงจูงใจมาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.78	0.53	มีแรงจูงใจมาก	7
5. ด้านความก้าวหน้า	2.47	0.61	มีแรงจูงใจน้อย	13
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.61	0.51	มีแรงจูงใจมาก	9
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.50	0.58	มีแรงจูงใจน้อย	12
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2.76	0.56	มีแรงจูงใจมาก	8
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.94	0.69	มีแรงจูงใจมาก	1
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.60	0.59	มีแรงจูงใจมาก	10
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.19	0.54	มีแรงจูงใจน้อย	14
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.52	0.61	มีแรงจูงใจมาก	11
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.79	0.50	มีแรงจูงใจมาก	6
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	2.93	0.66	มีแรงจูงใจมาก	2
ภาพรวม	2.70	0.41	มีแรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 พบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่
ระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองของ
ผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด	เพศ								
	ชาย			หญิง			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.94	0.49	มาก	2.90	0.44	มาก	2.91	0.45	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.77	0.63	มาก	2.90	0.60	มาก	2.88	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.79	0.55	มาก	2.94	0.58	มาก	2.91	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.62	0.54	มาก	2.82	0.52	มาก	2.78	0.53	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.50	0.67	น้อย	2.46	0.60	น้อย	2.47	0.61	น้อย
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.48	0.65	น้อย	2.64	0.46	มาก	2.61	0.51	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.46	0.69	น้อย	2.51	0.55	มาก	2.50	0.58	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.70	0.65	มาก	2.77	0.53	มาก	2.76	0.56	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.06	0.64	มาก	2.91	0.71	มาก	2.94	0.69	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.56	0.55	มาก	2.61	0.61	มาก	2.60	0.59	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.30	0.53	น้อย	2.17	0.55	น้อย	2.19	0.54	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.57	0.59	มาก	2.51	0.62	มาก	2.52	0.61	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.71	0.44	มาก	2.81	0.51	มาก	2.79	0.50	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	2.93	0.59	มาก	2.93	0.68	มาก	2.93	0.66	มาก
รวม	2.67	0.45	มาก	2.71	0.41	มาก	2.70	0.41	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า บุคลากรของสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อายุ											
	20 - 30 ปี			30 ปีขึ้นไป - 40 ปี			40 ปีขึ้นไป - 50 ปี			50 ปีขึ้นไป - 60 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	3.11	0.51	มาก	2.88	0.31	มาก	2.85	0.56	มาก	2.98	0.19	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.04	0.43	มาก	2.80	0.31	มาก	3.87	0.81	มากที่สุด	2.93	0.46	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.28	0.59	มากที่สุด	2.90	0.39	มาก	2.79	0.69	มาก	3.00	0.39	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.08	0.48	มาก	2.65	0.31	มาก	2.76	0.66	มาก	2.89	0.38	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.10	0.57	มาก	2.45	0.57	น้อย	2.25	0.58	น้อย	2.69	0.53	มาก
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.75	0.73	มาก	2.50	0.46	น้อย	2.62	0.52	มาก	2.67	0.41	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	3.10	0.53	มาก	2.57	0.48	มาก	2.35	0.57	น้อย	2.44	0.59	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.25	0.32	มาก	2.81	0.42	มาก	2.68	0.68	มาก	2.59	0.36	มาก
9. ด้านสถานะของ อาชีพ	3.14	0.71	มาก	2.90	0.51	มาก	2.83	0.82	มาก	3.17	0.55	มาก
10. ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	3.05	0.62	มาก	2.43	0.47	น้อย	2.56	0.61	มาก	2.70	0.63	มาก
11. ด้านสภาพการ ทำงาน	2.75	0.50	มาก	2.23	0.38	น้อย	2.03	0.57	น้อย	2.25	0.54	น้อย

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อายุ											
	20 - 30 ปี		ระดับ	30 ปีขึ้นไป - 40 ปี		ระดับ	40 ปีขึ้นไป - 50 ปี		ระดับ	50 ปีขึ้นไป - 60 ปี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
12. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	2.85	0.37	มาก	2.58	0.48	มาก	2.31	0.72	น้อย	2.79	0.44	น้อย
13. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.03	0.68	มาก	2.78	0.43	มาก	2.75	0.54	มาก	2.76	3.38	มาก
14. ด้านวิธีการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.28	0.75	มาก	2.87	0.42	มาก	2.98	0.79	มาก	2.73	0.52	มาก
รวม	3.06	0.46	มาก	2.67	0.23	มาก	2.62	0.48	มาก	2.76	0.35	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.06 รองลงมา อายุ 50 ปีขึ้นไป - 60 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.76 และ 40 ปีขึ้นไป - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.62 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาโท		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.66	1.00	มาก	2.87	0.44	มาก	3.01	0.36	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.44	1.26	น้อย	2.91	0.63	มาก	2.87	0.43	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.76	1.09	มาก	2.91	0.61	มาก	2.92	0.42	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.40	1.11	น้อย	2.80	0.51	มาก	2.80	0.48	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.58	1.25	มาก	2.54	0.59	มาก	2.30	0.57	น้อย

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.75	0.43	มาก	2.59	0.52	มาก	2.62	0.49	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	2.58	1.18	มาก	2.50	0.59	น้อย	2.48	0.58	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2.58	1.18	มาก	2.73	0.54	มาก	2.82	0.51	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.11	0.76	มาก	2.94	0.70	มาก	2.92	0.71	มาก
10. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	2.86	0.80	มาก	2.65	0.52	มาก	2.44	0.71	น้อย
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.33	0.76	น้อย	2.22	0.54	น้อย	2.11	0.54	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.44	1.01	น้อย	2.49	0.60	น้อย	2.60	0.60	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.00	0.66	มาก	2.78	0.51	มาก	2.78	0.48	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	2.66	1.52	มาก	3.01	0.52	มาก	2.81	0.79	มาก
รวม	2.65	0.96	มาก	2.71	0.41	มาก	2.68	0.36	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.71 รองลงมา ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย 2.68 และอันดับสุดท้าย ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.65 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อัตราเงินเดือน											
	ไม่เกิน 10,000.-บาท			10,000.-บาท ขึ้นไป- 20,000.-บาท			20,000.-บาท ขึ้นไป- 30,000.-บาท			30,000.- บาท ขึ้นไป		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	3.00	0.81	มาก	2.86	0.25	มาก	2.93	0.43	มาก	2.90	0.45	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	2.86	0.96	มาก	2.85	0.29	มาก	2.84	0.42	มาก	2.90	0.70	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.23	0.91	มาก	2.92	0.34	มาก	2.87	0.47	มาก	2.87	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.83	0.89	มาก	2.76	0.35	มาก	2.73	0.42	มาก	2.80	0.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.95	0.96	มาก	2.61	0.46	มาก	2.45	0.58	น้อย	2.35	0.58	น้อย
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.87	0.64	มาก	2.51	0.41	มาก	2.56	0.61	มาก	2.61	0.47	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.95	0.92	มาก	2.71	0.39	มาก	2.53	0.50	มาก	2.34	0.56	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.00	0.90	มาก	2.80	0.34	มาก	2.95	0.47	มาก	2.63	0.57	มาก
9. ด้านสถานะของ อาชีพ	3.27	0.61	มากที่สุด	2.84	0.50	มาก	2.88	0.62	มาก	2.94	0.79	มาก
10. ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	3.10	0.67	มาก	2.44	0.49	น้อย	2.61	0.48	มาก	2.57	0.63	มาก
11. ด้านสภาพการ ทำงาน	2.62	0.73	มาก	2.40	0.34	น้อย	2.00	0.41	น้อย	2.13	0.57	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	2.50	0.69	น้อย	2.64	0.31	มาก	2.46	0.62	น้อย	2.51	0.69	มาก
13. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.16	0.58	มาก	2.82	0.49	มาก	2.81	0.45	มาก	2.71	0.50	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อัตราเงินเดือน											
	ไม่เกิน 10,000.-บาท			10,000.-บาท ขึ้นไป- 20,000.-บาท			20,000.-บาท ขึ้นไป- 30,000.-บาท			30,000.- บาท ขึ้นไป		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
14. ด้านวิธีการ ปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	2.83	1.16	มาก	3.11	0.29	มาก	3.03	0.66	มาก	2.85	0.66	มาก
รวม	2.94	0.77	มาก	2.73	0.22	มาก	2.69	0.30	มาก	2.65	0.43	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000.-บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.94 รองลงมา คืออัตราเงินเดือน 10,000.-บาทขึ้นไป-20,000.บาท มีค่าเฉลี่ย 2.73 และอันดับสุดท้ายอัตราเงินเดือน 30,000.- บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.65 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานตรวจ เงินแผ่นดินจังหวัด	สถานภาพสมรส											
	สมรส			โสด			หย่า			หย่า		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	2.83	0.33	มาก	2.95	0.47	มาก	3.06	0.11	มาก	2.80	0.69	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	2.90	0.64	มาก	2.89	0.55	มาก	3.00	0.28	มาก	2.63	1.03	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	2.80	0.45	มาก	2.98	0.60	มาก	3.04	0.50	มาก	2.73	0.82	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.69	0.33	มาก	2.85	0.54	มาก	2.66	0.41	มาก	2.70	0.96	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.45	0.51	น้อย	2.53	0.64	มาก	2.00	0.90	น้อย	2.33	0.68	น้อย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักรตรวจ เงินแผ่นดินจังหวัด	สถานภาพสมรส											
	สมรส		ระดับ	โสด		ระดับ	หย่า		ระดับ	หย่า		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
6. ด้านเงินเดือน	2.52	0.34	มาก	2.67	0.58	มาก	2.58	0.38	มาก	2.50	0.57	น้อย
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ												
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับ	2.47	0.49	น้อย	2.60	0.61	มาก	2.08	0.38	น้อย	2.12	0.58	น้อย
ความก้าวหน้าในอนาคต												
8. ด้านความสัมพันธ์กับ	2.67	0.46	มาก	2.85	0.57	มาก	2.83	0.52	มาก	2.37	0.68	น้อย
ผู้บังคับบัญชา												
ผู้ใต้บังคับบัญชาและ												
เพื่อนร่วมงาน												
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.93	0.60	มาก	2.95	0.72	มาก	2.66	1.33	มาก	3.05	0.64	มาก
10. ด้านนโยบายและการ	2.54	0.46	มาก	2.65	0.59	มาก	2.13	1.20	น้อย	2.66	0.75	มาก
บริหารงาน												
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.16	0.35	น้อย	2.22	0.60	น้อย	1.83	0.72	น้อย	2.29	0.67	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่	2.68	0.53	มาก	2.44	0.59	น้อย	2.44	1.26	น้อย	2.61	0.77	มาก
ส่วนตัว												
13. ด้านความมั่นคงในการ	2.55	0.36	มาก	2.91	0.52	มาก	2.75	0.25	มาก	2.83	0.62	มาก
ทำงาน												
14. ด้านวิธีการปกครอง	2.78	0.58	มาก	3.13	0.54	มาก	2.16	1.04	น้อย	2.50	1.04	น้อย
ของผู้บังคับบัญชา												
รวม	2.64	0.25	มาก	2.76	0.43	มาก	2.51	0.52	มาก	2.58	0.67	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักรตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักรตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.76 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 2.64 และสุดท้ายสถานภาพหย่า มีค่าเฉลี่ย 2.51 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม
ระดับตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดตรวจ เงินแผ่นดินจังหวัด	ระดับตำแหน่ง											
	ระดับ 1-3			ระดับ 4-5			ระดับ 6-7			ระดับ 8-9		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.87	0.56	มาก	2.95	0.37	มาก	2.87	0.47	มาก	3.05	0.26	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.90	0.70	มาก	2.77	0.30	มาก	2.87	0.65	มาก	2.95	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.11	0.66	มาก	2.93	0.39	มาก	2.84	0.60	มาก	2.93	0.49	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.87	0.64	มาก	2.64	0.40	มาก	2.76	0.52	มาก	2.89	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.86	0.64	มาก	2.69	0.55	มาก	2.28	0.56	น้อย	2.59	0.61	มาก
6. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.79	0.54	มาก	2.38	0.33	น้อย	2.62	0.53	มาก	2.56	0.48	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.90	0.65	มาก	2.69	0.46	มาก	2.31	0.52	น้อย	2.63	0.58	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.62	มาก	2.86	0.45	มาก	2.69	0.61	มาก	2.75	0.33	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.06	0.35	มาก	2.81	0.72	มาก	2.92	0.80	มาก	3.00	0.55	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.47	มาก	2.33	0.64	น้อย	2.57	0.56	มาก	2.63	0.72	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.68	0.53	มาก	2.11	0.37	น้อย	2.07	0.52	น้อย	2.22	0.54	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.45	0.47	น้อย	2.77	0.33	มาก	2.38	0.68	น้อย	2.93	0.41	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.04	0.43	มาก	2.72	0.60	มาก	2.74	0.50	มาก	2.79	0.45	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	2.95	0.85	มาก	3.11	0.33	มาก	2.93	0.70	มาก	2.77	0.51	มาก
รวม	2.88	0.51	มาก	2.70	0.33	มาก	2.63	0.40	มาก	2.76	0.40	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.88 รองลงมาคือระดับ 8-9

มีค่าเฉลี่ย 2.76 และสุดท้ายคือระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ย 2.63 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่าบุคลากรที่มีตาม ระดับตำแหน่ง ต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม
อายุการรับราชการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

แรงงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อายุการรับราชการ											
	1 - 10 ปี			11-20 ปี			21-30 ปี			31 ปีขึ้นไป		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	2.91	0.47	มาก	2.85	0.35	มาก	2.89	0.48	มาก	3.10	0.30	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	2.85	0.55	มาก	2.72	0.30	มาก	2.89	0.69	มาก	3.19	0.73	มาก
3. ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.05	0.54	มาก	2.67	0.40	มาก	2.85	0.59	มาก	3.21	0.67	มาก
4. ด้านความ รับผิดชอบ	2.80	0.54	มาก	2.52	0.22	มาก	2.80	0.56	มาก	3.10	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.81	0.59	มาก	2.15	0.57	น้อย	2.37	0.54	น้อย	2.50	0.80	น้อย
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.65	0.49	มาก	2.34	0.50	น้อย	2.64	0.51	มาก	2.79	0.51	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.83	0.56	มาก	2.27	0.45	น้อย	2.43	0.54	น้อย	2.20	0.67	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	2.90	0.54	มาก	2.77	0.46	มาก	2.65	0.57	มาก	2.87	0.70	มาก
9. ด้านสถานะของ อาชีพ	3.00	0.50	มาก	2.84	0.62	มาก	2.89	0.82	มาก	3.22	0.65	มาก
10. ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	2.69	0.59	มาก	2.41	0.50	น้อย	2.56	0.60	มาก	2.86	0.72	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด	อายุการรับราชการ											
	1 - 10 ปี			11 - 20 ปี			21 - 30 ปี			31 ปีขึ้นไป		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
11. ด้านสภาพการทำงาน	2.42	0.54	น้อย	2.00	0.38	น้อย	2.10	0.51	น้อย	2.37	0.78	น้อย
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.63	0.44	มาก	2.48	0.65	น้อย	2.46	0.65	น้อย	2.61	0.87	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.93	0.48	มาก	2.70	0.49	มาก	2.75	0.51	มาก	2.75	0.54	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.02	0.65	มาก	2.81	0.64	มาก	3.02	0.62	มาก	2.33	0.75	น้อย
รวม	2.82	0.43	มาก	2.54	0.20	มาก	2.66	0.43	มาก	2.79	0.52	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม อายุการรับราชการพบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.82 รองลงมาคือ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.79 และสุดท้ายคือ 10 ปีขึ้นไป-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.54 และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน