

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ตามลักษณะส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำนวนทั้งสิ้น 72 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

สรุปผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.44 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.28 มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.78 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีระดับตำแหน่งระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 56.94 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.61

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนัก
ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 พบว่า บุคลากรของสำนักตรวจเงิน
แผ่นดินจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.7$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ มากที่สุด ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา คือด้าน
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.66$) ส่วนด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 2.19$, $\sigma = 0.54$) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยใน
แต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.91$,
 $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ
ความทุ่มเทและความพยายามที่จะทำให้สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีความเข้มแข็งในด้านการ
ตรวจสอบ ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.45$) รองลงมาคือรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.58$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความชื่นชม
ในผลงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.60$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.88$,
 $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา
คือ บุคคลอื่นนอกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นว่าบุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในงาน
ที่ตรวจสอบ ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.59$) และลำดับสุดท้าย คือ การได้รับโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่
เสมอ ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.68$)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.91$,
 $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ
งานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการ
รักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับ
ความรู้ ความสามารถ ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้
ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.68$)

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบ่ว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.67$) และอันดับสุดท้าย คือ สามารถทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.60$)

ด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบ่ว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีตามความเหมาะสม ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรม เช่น พิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.75$) และอันดับสุดท้าย ได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ ($\mu = 2.38$, $\sigma = 0.79$)

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบ่ว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิต ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.67$) และอันดับสุดท้าย เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น ($\mu = 2.27$, $\sigma = 0.75$)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบ่ว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.66$) และอันดับสุดท้าย ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติ ($\mu = 2.36$, $\sigma = 0.65$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบ่ว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือบุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนางานตรวจสอบให้มีคุณภาพ

($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.69$) และอันดับสุดท้ายหน่วยงานมีกิจกรรมที่แสดงถึงความรักและสามัคคีของบุคลากร ($\mu = 2.55$, $\sigma = 0.76$)

ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ รู้สึกว่ามีเกียรติในหน้าที่ที่ทำอยู่ในขณะนี้ ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจ และ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.78$) และอันดับสุดท้าย รู้สึกว่าสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับของหน่วยรับตรวจ ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.78$)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงาน ชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.71$) และอันดับสุดท้ายหน่วยงานได้มีการถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ ($\mu = 2.36$, $\sigma = 0.76$)

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.19$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีวาระการบำรุงรักษาและตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu = 2.33$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานสะดวกสบายจัดอย่างเป็นระเบียบ ($\mu = 2.30$, $\sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้ายในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน ($\mu = 2.04$, $\sigma = 0.61$)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเพียงพอ สะดวกสบาย ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้ายได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน ($\mu = 2.30$, $\sigma = 0.76$)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันทำให้มีเกียรติยศและชื่อเสียง

($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.65$) และอันดับสุดท้ายมั่นใจว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยไม่ตั้งใจ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.80$)

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.66$)

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

มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อัตราเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีระดับตำแหน่ง ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อายุการรับราชการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.41$) สอดคล้องกับนิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานในภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ มากที่สุด ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา คือด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.66$) ส่วนด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 2.19$, $\sigma = 0.54$) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.45$) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อให้มีผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับของหน่วยรับตรวจและประชาชน และต้องการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อัน ระดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.61$) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ได้ปฏิบัติงานแล้วได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อัมรัง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี (2553, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.57$) ทั้งนี้เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ในการปฏิบัติงานต้องมีตื่นตัว ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการตรวจสอบ และต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อัมรัง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัด

สำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.53$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

1.5 ด้านความก้าวหน้า บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนัก

ตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.61$) สอดคล้องกับศุภจิรา จันทรอารักษ์ (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี ตามปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 2.43$, $\sigma = 0.88$) และพิรพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สี่อันดับที่พึงพอใจมากที่สุดตามลำดับคือด้านความสำเร็จในงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีความถึงพอน้อย

1.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.51$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ และคาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99

1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.58$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล คำนวน (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรม และลูกจ้าง: กรณีศึกษาศาลจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.88$) เนื่องจากที่ผ่านมาระดับในการเลื่อนตำแหน่งเป็นแบบปิรามิด ซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติมีจำนวนมาก ดังนั้นการเลื่อนระดับจึงมีการ

แข่งขันค่อนข้างสูง ทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติขาดแรงจูงใจในด้านดังกล่าว แต่หลังจากที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้มีการขยายอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเลื่อนระดับมากขึ้น

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.56$) ซึ่งสอดคล้องกับคาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปางพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 และสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

1.9 ด้านสถานะของอาชีพ บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.69$) เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรที่มีเกียรติ และ ทำหน้าที่ในการปกป้องทรัพย์สินของแผ่นดิน ไม่ให้เกิดความเสียหาย และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด บุคลากรในองค์กรจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล คำนวน (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรม และลูกจ้าง: กรณีศึกษาศาลจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.60$,

$\sigma = 0.59$) ซึ่งสอดคล้องกับอรุณรัตน์ อัมรัง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

1.11 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.19$, $\sigma = 0.54$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555)ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก และ พันจำเอนสนั่น ฤทธิ์จอหอ สภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด เป็นหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้นโดยการแบ่งส่วนราชการภายใน เมื่อปี 2555 โดยที่ยังไม่มีความพร้อมในด้านสถานที่ เนื่องจากยังไม่มีสำนักงานเป็นของตนเอง ส่วนใหญ่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดขอใช้พื้นที่ของศาลากลางจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีความพร้อมในการให้การสนับสนุน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ซึ่งทางสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำลังดำเนินการในด้านการจัดสรรงบประมาณ และจัดหาสถานที่เพื่อก่อสร้างอาคารสำนักงาน และบ้านพักข้าราชการให้ครบทุกจังหวัด รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งคาดว่าในระยะเวลาอันใกล้นี้สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด จะมีความพร้อมด้านสภาพการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.61$) สอดคล้องกับ ผาสุข จิตนาถสาร (2549) ผลการวิจัยพบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.47$) เพราะบุคลากรสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามสิทธิของข้าราชการ และการที่

ได้มาปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด บุคลากรมีสิทธิในการเบิกเงินค่าเช่าบ้าน และหลายคนใช้สิทธิในการเช่าซื้อ ทำให้บุคลากรมีทรัพย์สิน และมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น

1.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.50$) สอดคล้องกับศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรีตามปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.46$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.90$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 2.32$, $\sigma = 0.89$)

1.14 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา บุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.66$) สอดคล้องกับรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พันจ่าเอก สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัด โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน และอายุการรับราชการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พล.ต.พีรพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และวาสนา

พัฒนานันทชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สันนิษฐานได้ว่าในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น เพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน เพศหญิงในปัจจุบันมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชาย

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษ ภาค 2 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พล.ต.พีรพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และวาสนา พัฒนานันทชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าอายุของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อย หรือ อายุมาก ต่างก็ มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พีรพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และวาสนา พัฒนานันทชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าระดับการศึกษาของ พนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในระดับการศึกษาใด บุคลากรก็ได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และทุกคนต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พีรพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติ

ราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะมีรายได้มากน้อยเพียงใดบุคลากรทุกคนก็มีใจรักในการได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี โดยมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอแก่การครองชีพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติ ซึ่งบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงก็ต้องมีความรับผิดชอบสูงตามไปด้วย จึงทำบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 สถานภาพสมรส พบว่าบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพันจ่าเอกสนั่น ฤทธิ์จอหอ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัด โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสของครูทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้จักแยกแยะระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบ กับเรื่องของครอบครัว และไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด บุคลากรทุกคนก็มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน คือต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงในการทำงาน

2.6 ระดับตำแหน่ง พบว่าบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฟิริพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีระดับตำแหน่งต่างกันต่างคนต่างทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง จึงไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 อายุการรับราชการ พบว่าบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 ที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฟิริพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าข้าราชการกองบัญชาการมณฑล

ทหารบกที่ 11 ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าอายุงานของพนักงานไม่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะรับการมานานเท่าใดก็มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานดำรงอยู่ได้อย่างสมเกียรติ และมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้นำเสนอในส่วนที่ผ่านมา นั้น สามารถนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยลำดับได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ดี ผลการศึกษายังพบว่า มีบุคลากรยังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในแต่ละด้านเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรมีนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อน ตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หน่วยงานควรระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุม ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งหมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งในช่วงแรกสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้นโดยการแบ่งส่วนราชการภายใน ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อปี 2555 จึงส่งผลให้ไม่มีความพร้อมทั้งสถานที่ และ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้าไม่เป็นไปตาม

แผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งหน่วยงานต้องเร่งดำเนินการในการจัดหาอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
2. มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
3. ปรับสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น