

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

The Motivation Factors Affecting Happiness at Work of the State Audit Office Staff

เตชิต ตั้งศิริภักธา¹ และจิราพร ระโหฐาน^{2*}

Techit Tangsiripatta¹ and Jiraporn Rahothan^{2*}

สาขาวิชาการสมัยใหม่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Master of Business Administration, Modern Organization Management Sripatum University at Chonburi

Email techit.tangsiri@hotmail.com^{*}, jiraporn37@hotmail.com^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การศึกษาผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ และอายุงานในองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และ 4) ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ, ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อความสุขในแต่ละด้านแตกต่างกันไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) Study the level of job happiness and work motivation among employees of the State Audit Office of Thailand, 2) Compare the level of job happiness among employees of the State Audit Office of Thailand classified by personal factors, and 3) Investigate work motivation factors that affect job happiness among employees of the State Audit Office of Thailand. The research findings showed that 1) the overall level of job happiness among employees was high. Considering each aspect, work enthusiasm had the highest mean score, followed by job satisfaction and job enjoyment, respectively. 2) The overall level of work motivation factors among the employees of the State Audit Office of Thailand was found to be high. When considering each factor individually, the factor with the highest average was relationships with colleagues, followed by recognition, policies and management, and job performance, respectively. In contrast, the factors with the lowest average were compensation and benefits. 3) The comparison of job happiness based on personal factors, including gender, age, educational level, marital status, average monthly income, organizational tenure, employee type, and

work unit responsibilities, showed that gender, age, and organizational tenure exhibited statistically significant differences in job happiness at the 0.05 level. However, educational level, marital status, monthly income, employee type, and work unit responsibilities showed no statistically significant differences. and 4) The study of work motivation factors affecting job happiness revealed that recognition, career advancement, work-life balance, work environment, compensation and benefits, policies and administration, workplace relationships, and work performance had a statistically significant influence on job happiness at the 0.05 level.

Keyword: Work Motivation, Job Happiness, State Audit Office of Thailand Employees

บทนำ

ความสุขเป็นเป้าหมายพื้นฐานของมนุษย์และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ซึ่งเป็นช่องทางสำคัญในการแสวงหาปัจจัยสร้างสุข (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2559) อย่างไรก็ตาม การทำงานไม่ได้ใช้เพียงร่างกาย แต่ยังส่งผลต่อจิตใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคคล (วิลเลียม เจมส์ อ้างถึงใน วิไลวรรณ วนไทยสงค์, 2561, น. 10) การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและลดความขัดแย้ง (กาญจนาภรณ์ ชุนกอง, 2558, น. 52)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นองค์กรอิสระที่มีภารกิจตรวจสอบด้านการเงินของหน่วยงานรัฐ แต่ด้วยภาระงานที่สูงและมีข้อจำกัดทางด้านเวลา อาจส่งผลต่อความเครียดและความสุขของบุคลากร (จรรยา ดาสา, 2552, น. 143, อ้างถึงใน วิไลวรรณ วนไทยสงค์, 2561, น. 11) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สตง. จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาและอ่านบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป จึงเป็นผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งเน้นในการหาคำตอบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสุขในการทำงานสามารถหมายถึงความรู้สึกและประสบการณ์เชิงบวกจากการทำงาน โดยศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (อ้างถึงใน มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ, 2557) ชี้ว่า การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงและได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคคล นอกจากนี้ เพ็ญภาพ พันธุ์เสือ (อ้างถึงใน หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล, 2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทำหายและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ขณะที่ Warr (อ้างถึงใน วิไลวรรณ วนไทยสงค์, 2561) เน้นว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และเหตุการณ์ในที่ทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีและความสุขทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานนั้นอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญจากสามทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton และทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Peter B. Warr ซึ่งทุกทฤษฎีเน้นการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน วิมานทอง ชีพสุกใส, 2559, น. 16-18) แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยสุขอนามัย เช่น สภาพการทำงานและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน ปราบปราม ไกล่ชิด, 2560, น. 73-76) กล่าวถึงการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ, และโอกาสในการพัฒนาด้านตนเองในงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Peter B. Warr (อ้างถึงใน ฤติมา บุญบำรุง, 2560, น. 23) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความตื่นระดมในงาน (Arousal), ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุข และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 โดยนำแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และนำทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Peter B. Warr มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

1.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม และเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงก์ (IOC : Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (Try-out) 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

1.5 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยการแนบลิงก์แบบสอบถามส่งผ่านระบบงานในภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ระบบ e-Office) ไปยังทุกสำนักทั่วประเทศ เมื่อผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอข้อมูล ตามลำดับ

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นมาก มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีระดับความคิดเห็นน้อย และมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 9 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการปฏิบัติงาน

2.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นมาก มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีระดับความคิดเห็นน้อย และมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคั่น

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

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,932 คน (ประกอบด้วยประชากรจำแนกตามภารกิจสนับสนุนการตรวจสอบ จำนวน 527 คน และจำแนกตามภารกิจตรวจสอบ จำนวน 3,405 คน : ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จาก 141 สำนักทั่วประเทศ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) จำนวน 363 คน โดยได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ ประกอบด้วย t-test, One way ANOVA และ Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ One way ANOVA และสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสามส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.70 อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.90 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาโท ร้อยละ 55.60 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 26.20 อายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 29.80 สถานะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 93.90 และปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ร้อยละ 70.80

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	N = 363		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.88	0.79	มาก	2
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.70	0.97	มาก	6
3. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.51	1.09	มาก	8
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	1.12	มาก	7

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.42	1.11	มาก	9
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.82	0.87	มาก	3
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	0.92	มาก	5
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.79	มาก	1
9. ด้านการปฏิบัติงาน	3.82	0.86	มาก	4
รวม	3.73	0.95	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.51 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	N = 363		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.48	1.00	มาก	3
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.49	1.04	มาก	2
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.62	0.96	มาก	1
รวม	3.56	1.00		

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับความสุขในการทำงานโดยรวม

ความสุขในการ ทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ สมรส	รายได้ต่อ เดือน	อายุงานใน องค์กร	ประเภท บุคลากร	ภารกิจของ หน่วยงานที่ สังกัด
1.ด้านความรื่นรมย์	0.00*	0.03*	0.96	0.38	0.46	0.05	0.59	0.46
2.ด้านความพึงพอใจ	0.01*	0.02*	0.72	0.48	0.30	0.05	0.56	0.51
3.ด้านความกระตือรือร้น	0.01*	0.02*	0.64	0.18	0.01*	0.01*	0.41	0.25
รวม	0.01*	0.02*	0.77	0.35	0.26	0.04*	0.52	0.41

*p< .05

จากตารางที่ 3 การศึกษาผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ และอายุงานในองค์กร แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานเฉพาะด้านความกระตือรือร้นเท่านั้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีผลต่อความสุขในแต่ละด้านแตกต่างกันไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความสุขทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านเดียว คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับ ($R = 0.72$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R^2=0.51$) ของแบบจำลองสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 51.0 อีกร้อยละ 49.00 เป็นตัวแปรอื่น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ($R = 0.70$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R^2=0.50$) ของแบบจำลองสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 50.0 อีกร้อยละ 50.00 เป็นตัวแปรอื่น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านกระตือรือร้น อยู่ในระดับ ($R = 0.68$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R^2=0.46$) ของแบบจำลองสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 46.0 อีกร้อยละ 54.00 เป็นตัวแปรอื่น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยแบ่งออกเป็น 2 สมมติฐานหลัก ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ ณัฐรารักษ์ เกตุแก้ว (2557) พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความสำเร็จในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุดคือ การเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน มุ่งความสัมพันธ์ และมุ่งการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่บางลักษณะของผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับบางมิติของความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าปัจจัย เช่น การเห็นคุณค่า การยอมรับ และเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขสูง และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสามารถในการเติบโตในสายงานเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับสิทธิการลาที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระดับความสุขของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานมีผลต่อความสุขของพนักงาน การมีสถานที่ทำงานที่มั่นคงและเพื่อน

ร่วมงานที่สนับสนุนกันช่วยให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานช่วยเสริมประสิทธิภาพและลดความเครียดของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีผู้นำที่เข้าใจและสนับสนุนพนักงานส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน งานที่สนุก หัวหน้างานที่ดี ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต การยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และด้านการปฏิบัติงาน อิสระในการคิดและตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์และการช่วยเหลือกัน การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ความสำเร็จในการทำงานสร้างความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ขณะที่ค่าตอบแทนและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้ บุคลากรที่เป็นเพศหญิง เนื่องจากเป็นเพศที่มีความสุขน้อยที่สุดในทุกด้านเมื่อเทียบกับเพศชาย บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีระดับความสุขน้อยที่สุดในทุกด้าน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงระหว่าง 20,001 – 50,000 บาท เนื่องจากมีระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นน้อยที่สุด และบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรในช่วงระหว่าง 11-15 ปี เนื่องจากมีระดับความสุขด้านความกระตือรือร้นน้อยที่สุด
2. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรให้ความสำคัญปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลเสียสูงที่สุด และควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านครอบครัว เนื่องจากเป็นตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในตัวแปรอิสระของงานวิจัยตั้งแต่แรก และพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับเป็นตัวแปรพิเศษที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 50,000 บาท และช่วงอายุงาน 5 -12 ปี เพิ่มเติม จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนที่เหลือ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยทางด้านครอบครัว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ควรทำการวิจัยในกลุ่มเป้าหมายที่แคบลงหรือเจาะจงมากขึ้น เช่น กลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร, กลุ่มบุคลากรที่อยู่ในแต่ละภูมิภาค, กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบโดยตรงหรือด้านการสนับสนุน เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีความจำเพาะและชัดเจนขึ้น มากกว่าการทำวิจัยในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นภาพรวมของทั้งประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา โนนชัย ขุนทอง. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐารักษ์ เกตุแก้ว. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ปราบปราม ไกล่ชิด. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร สถานีรายงานภูหมื่นขาว ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนันทาชาติแสดมฟอร์ด.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (7 มีนาคม 2559). *พัฒนสาระ นานาสาระเพื่อการพัฒนา*.
<http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>
- มนัสนันท์ ชลธิ์สุวรรณ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการ บริษัท ชัสโก้ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมานทอง ชีพสุกใส. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิไลวรรณ วนไทยสงค์. (2561). *องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.