

ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง  
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
THE FACTORS THAT PROMOTE HAPPINESS  
AT WORK OF CENTER PERSONNEL  
AT THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND

ชานี ตันติชำนาญกุล  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chumni Tuntichumnankul  
Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานสมทบ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานต่างกัน และความสุขในการทำงานต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน; บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

## Abstract

The objectives of this study were 1) to study the factors that promote happiness at work of center personnel at The State Audit Office of The Kingdom of Thailand 2) to study the factors that promote happiness at work of center personnel at the State Audit Office of The Kingdom of Thailand by Personal factors 3) to study the happiness at work affecting factors that promote happiness at work of center personnel at The State Audit Office of The Kingdom of Thailand

The sample group was 340 people of government officials associate staff permanent employees and temporary worker. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at The State Audit Office of The Kingdom of Thailand with different gender age education level salary level duration of work and status caused different the factors that promote happiness at work of center personnel at The State Audit Office of The Kingdom of Thailand. And the happiness at work different affecting factors that promote happiness at work of center personnel at The State Audit Office of The Kingdom of Thailand different.

**Keywords:** factors that promote happiness at work; center personnel at the State Audit Office of The Kingdom of The Thailand

## บทนำ

ปัจจุบันการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา เพราะงานถือเป็นหน้าที่พื้นฐานของคนในสังคม การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่คนต้องปฏิบัติเพื่อยังชีพ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตคนทำงานทุกคนต้องการความมั่นคงในชีวิต การทำงานทุกคนก็ย่อมมองหาประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้ตัวเรามีความสุข เกิดคุณค่า สามารถดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา, 2556)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากเวลาหนึ่งวันของคนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในทางกลับกันถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกรักอยากมาทำงานผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2557)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยข้อมูลที่ได้ เพื่อนำข้อมูลวิจัยที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานต่างกัน
2. ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการพักผ่อน ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีสังคมดี ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานสมทบ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,836 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ
3. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
4. สามารถนำประโยชน์ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) อ้างถึงใน นิสรา รอดนุช (2559) มีแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคลลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล คือลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่าไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 1. ด้านการมีสุขภาพดี

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวว่าไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันและส่งผลถึงกันอย่างชัดเจน ซึ่งเมื่อสุขภาพจิตใจที่ดีจะส่งผลดีต่อร่างกายด้วยเช่นกันการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

#### 2. ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวว่าไว้ว่า Happy Heart หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานและกัน รู้จักแบ่งปันในสิ่งที่สามารถแบ่งปันได้

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีน้ำใจงาม หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักแบ่งปันความรักใคร่ มีความปรองดองกัน

### 3. ด้านการพักผ่อน

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Relax หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

### 4. ด้านการพัฒนาความรู้

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Brain หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงาน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า การหาความรู้ หมายถึง การได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

### 5. ด้านการมีคุณธรรม

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Soul หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเพราะหลักธรรมคำสอน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

### 6. ด้านการเงินที่ดี

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Money หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการใช้เงินเป็น หมายถึง การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัวอย่างถูกวิธี

### 7. ด้านการมีครอบครัวดี

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Family หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ทุกคนในครอบครัวได้รับการดูแลจากองค์กร

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวมีความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ปรองดอง ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจกัน

### 8. ด้านสังคมที่มีความสุข

นันทพันธ์ เปรี๊ยะน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Society หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมที่ดี เป็นสังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า ด้านสังคมดี หมายถึง การมีสังคมรอบข้างที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน คนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคี ช่วยเหลือกัน มีการพบปะสังสรรค์กัน

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน**

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน (Joy at work) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 24 คน ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมารวมกันทำงานก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น มีสัมพันธ์ภาพที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร

2. ความรักในงาน (Love of the work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รู้รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายความสามารถให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

สุทิน จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องที่มีความสุขที่สุด คือ การทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกันในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ณิชารีย์ แก้วไชยชา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับปฏิบัติการบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ส่วน พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่าง พบว่าความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ ให้กับบุคลากร ส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป เพิ่มเวลาระยะวันในการแจกแบบสอบถาม ช่วงเวลาวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 ถึง วันที่ 22 กุมภาพันธ์ เมื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามเสร็จสิ้น และครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 340 ชุดแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลการทำแบบทดสอบที่ได้มาตรวจสอบคะแนน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จใน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการ และด้านความรักในงาน มีระดับความสำคัญมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ สามารถสรุปการวิจัย ดังนี้

บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการพักผ่อน ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดีต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ดังนี้

ความสุขในการทำงานทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการพักผ่อน ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดีต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญมาก

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่าบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความเห็นว่า รู้สึก สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน ก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น มีสัมพันธ์ภาพที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร และเกิดความรู้สึกเป็นสุข

1.2 ด้านความรักในงาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความเห็นว่า การมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวไว้ว่า ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลิน สนุกสนาน

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความเห็นว่า การได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวไว้ว่า เป็นการรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความเห็นว่า การมีความสามัคคี เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวไว้ว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ โดยได้รับการยอมรับทางวาจา ท่าทาง

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ

2.1 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน มีความละเอียดรอบคอบ อาจจะเป็นด้านตัวเลข บัญชี และการติดต่อสื่อสาร ต่างจากเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่ทำงานจะต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชากรีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกัน

2.3 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันก็จะได้รับมอบหมายและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มี ระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มี สถานภาพต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ สุทินี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

3. ความสุขในการทำงานต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการพักผ่อน ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการเงินที่ดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดี

3.1 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี ในเรื่องหน่วยงานมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันและส่งผลถึงกันอย่างชัดเจน ซึ่งเมื่อสุขภาพจิตใจที่ดีจะส่งผลดีต่อร่างกายด้วยเช่นกันการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้น คือ ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ได้รับสารอาหารครบถ้วน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกกระปรี้กระเปร่า ไม่มีโรคประจำตัว

3.2 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในเรื่องการมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Heart หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันในสิ่งที่สามารถแบ่งปันได้ เช่น ประสบการณ์การทำงาน ความรู้หรือเทคนิคการทำงาน เป็นต้น และรู้จักที่จะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีการให้ร้ายเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความสุขในการทำงาน ด้านการพักผ่อน ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการพักผ่อน ในเรื่องการรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Relax หมายถึง รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง

3.4 ความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ในเรื่องการสร้างโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Brain หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถในการทำงานและสามารถแบ่งปันความรู้สู่คนในหน่วยงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ

3.5 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม ในเรื่องการมีความซื่อสัตย์และยึดปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Soul หมายถึง มีความซื่อสัตย์ในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเพราะหลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดี ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน

3.6 ความสุขในการทำงาน ด้านการเงินที่ดี ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการเงินที่ดี ในเรื่องการมีความรู้ในการบริหารจัดการสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Money หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น

3.7 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี ในเรื่องการมีความรู้สึกรักอบอุ่น และมีความสุขเมื่ออยู่กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Family หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ทุกคนในครอบครัวได้รับการดูแลจากองค์กร

3.8 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดี ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้มีวิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดีในเรื่องการมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านสังคมดี หมายถึง การมีสังคมรอบข้างที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน คนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคี ช่วยเหลือกัน มีการพบปะสังสรรค์กัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากร ดังนี้

### ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรม สัมมนา ขึ้นระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี

ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและรู้จักการมากขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้เพื่อร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกันเสมอ

2. ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้และ ควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทาง การพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ องค์กรควรให้บุคลากรในองค์กรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม อาจมีกิจกรรมแข่งขันการตอบปัญหาความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบ เป็นโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ รวมทั้งยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน มีความละเอียดรอบคอบ อาจจะเป็นด้านตัวเลข บัญชี และการติดต่อสื่อสาร งานในลักษณะนี้เจอผู้คนจำนวนมาก ต่างจากเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ลักษณะงานที่ทำได้ต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเพศ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากองค์กรควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคคลที่มีอายุน้อย และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคคลที่มีอายุมาก เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ วุฒิการศึกษาแต่ละบุคคล และควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรที่จะกำหนดระดับเงินเดือน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดงานให้เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่สมรส มีการปฏิบัติงานในจังหวัดเดียวกัน เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

#### ความสุขในการทำงาน

1. ด้านการมีสุขภาพดี จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพให้มาก โดยการจัดสวัสดิการ นโยบายส่งเสริมและสนับสนุน โครงการหรือกิจกรรมให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง หากบุคคลใดมีสุขภาพดีทั้งกายและใจเป็นพื้นฐาน ก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานด้วยความสุข

2. ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมเรื่องการมีจิตสาธารณะ เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต้องให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการจึงมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนด้วย

3. ด้านการพักผ่อน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการพักผ่อน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรจัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรได้มาใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น ห้องนั่งเล่น มุมสงบ สวนหย่อม เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายจากความตึงเครียดและภาวะความกดดันจากงานและสิ่งแวดล้อมภายนอก และจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาความรู้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดทาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กร และควรมี

กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทาง วิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในอาชีพ และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ด้านการมีคุณธรรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติธรรมอยู่เป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมและสร้างจิตสานึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

6. ด้านการเงินที่ดี จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการเงินที่ดี มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้ความรู้การออมเงินและการบริหารจัดการเงินแก่บุคลากร และนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ให้รู้จักความพอเพียง พอประมาณ และมีเหตุผล

7. ด้านการมีครอบครัวดี จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดความสมดุลและส่งผลดีกับตัวบุคลากร

8. ด้านการมีสังคมดี จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดี มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเพื่อแบ่งปันให้กับผู้ด้อยโอกาสตามฐานะของตนเองเป็นรูปธรรม ก็จะทำให้เกิดสังคมที่มีความสุขมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2566). สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://www.audit.go.th>

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย. (2554). ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง. สาระพันธ์ พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมธภาพร ผังลักขร์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ ศึกษาศตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.

- ฉนวนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ**. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2557.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล แสงสุข. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทินี จงจิตต์. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **ก้าวสร้าง ก้าวสุข**. รายงานประจำปี 2552, กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).