

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN THE COMPTROLLER'S GENERAL
DEPARTMENT, MINISTRY OF FINANCE

กิตติคุณ กุศลคุณ

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kittikun Kusonkun

E-mail : kittikunkuson@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 สถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความสุข, กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ABSTRACT

The objective of this research is to study happiness at work of employees in The Comptroller's General Department, Ministry of Finance. The factors of study consist of Leadership, Company Shared Value, Quality of Working Life, Social Relationship, Employee Engagement, Successful Working Life and Acceptance at Work.

The population used in this work is employees of The Comptroller's General Department, the sample amount of 300 people. The questionnaire was used as instrument to collect data and all data was analyzed by SPSS Program. The statistics were Frequencies, Percentage, Average and Standard Deviation.

The results found that Most of respondents are female, 221 people account for 73.70%. Most of research participant aged between 31 - 40 years old (127 people representing 42.30%), Most of them are Single (157 people, representing 52.30%), Most graduated with Master Degree 139 people (46.30%), For monthly income, most have average income per month between 15,000 - 30,000 baht (155 people representing 51.70%), Most employees are Civil Servant (165 people, representing 55%), and have working time period at around 1 - 5 years (113 people representing 37.70%).

The research showed that the overall happiness at work of the employees in The Comptroller's General Department, Ministry of Finance is at High Level. When considering each factor, the result found that Social Relationship is at the highest level and the Acceptance at Work, Employee Engagement, Company Shared Value, Leadership and Quality of Working Life are at the high level.

Keyword : Happiness, The Comptroller's General Department, Ministry of Finance

บทนำ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจ โดยการดำเนินนโยบายทางภาครัฐ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานของประเทศในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศในทุกด้านมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประกอบกับการเชื่อมโยงแบบไร้พรมแดน ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้อัจฉริยะทางด้านงบประมาณ โดยนโยบายที่สนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นส่วนสำคัญในการวางโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ดี

กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอก

งบประมาณและการพัสดุภาครัฐ บริหารเงินคงคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ ซึ่งปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการโอนย้ายสับเปลี่ยนสายงาน และบุคลากรเกษียณอายุราชการ ทำให้อัตราตำแหน่งว่าง ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ไม่สามารถที่จัดหาบุคลากรมาทดแทนในอัตราที่ว่างได้ทันก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งท้าทายสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เต็มไปด้วยความสุขและรู้สึกสบายใจ ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาสนับสนุนการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ดีมีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบไปด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งสิ้น 1,108 คน (ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

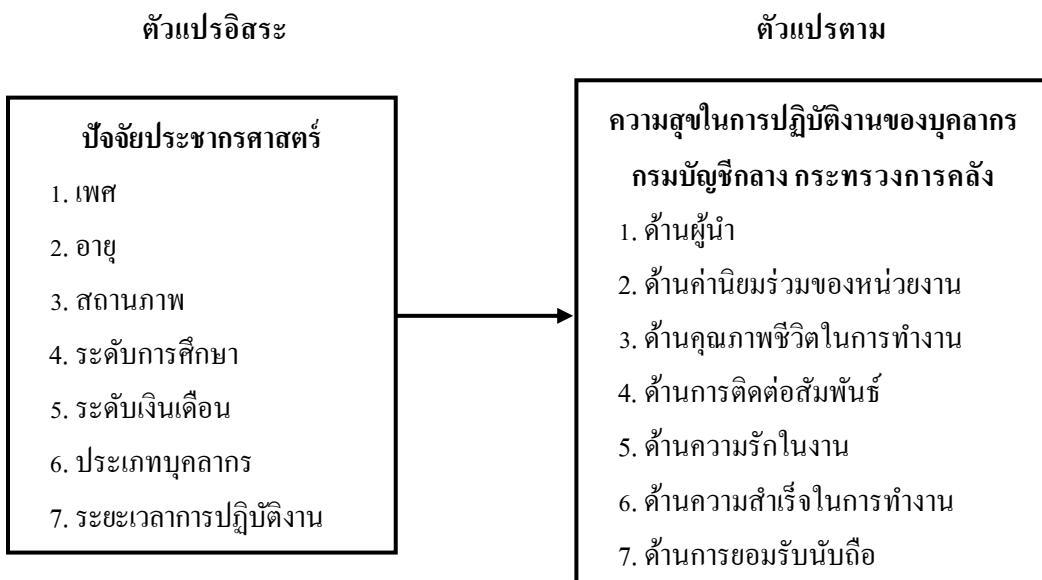
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยมากำหนดแนวทางส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
2. ทำให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อุษประเสริฐ, 2552) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) สภาพการทำงาน (Work environment) (2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ (3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion

Manion (2003) (อ้างถึงใน เสาวภา จตุทอง, 2556) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่า องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจมีความรู้สึกรักอยากมีส่วนร่วมอยากทำงานตามแนวคิดของ Manion ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้านดังต่อไปนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นการรับรู้ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร โดยการมาร่วมงานกัน เกิดสังคมนีการทำงานขึ้น มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาที่ดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธะกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่เป็นองค์ประกอบของงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์เป็นบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลกรณีศึกษา กลาง กระทรวงการคลัง

กรณีศึกษา กลาง สังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ตั้งอยู่ ถนนพระรามที่ 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร หน่วยงานในสังกัด ได้แก่ ราชการส่วนกลาง 23 กอง สำนักงานคลังเขต 1-9 และสำนักงานคลังจังหวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวภา จตุทอง (2556) การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี มีอัตราเงินเดือน 30,001 - 50,000 บาท พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำ และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือด้านคุณภาพชีวิต

ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วินัย เจียรวัฒนาวินัย (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

วรรณุญ รัตนวุฒิกุล (2563) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบรล 8 พลัส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) จากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 4 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery : Salesforce จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2, 2) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบรล 8 พลัส จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ความมีอิสระ และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรักในงาน

ปิ่นทาร์รี่ เสกขุนทด (2563) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการศัลยกรรมใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ปัจจัยสูงในในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.50$) และ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.48$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการศัลยกรรมใน กระทรวงพาณิชย์ ร้อยละ 68.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มี 5 ด้าน คือด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการคลังภายใน กระทรวงพาณิชย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Quantitative)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 1,108 คน (ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane,1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 293.89 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 300 คน จากประชากรทั้งหมด 1,108 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทบุคลากร และเลือกตัวอย่างบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินความสุข 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form โดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และรวบรวมนำแบบสอบถามที่ได้ครบถ้วนแล้ว ไปจัดเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยประชากรศาสตร์
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และเพศชายจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ 20 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนไม่เกิน 15,000 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ระดับเงินเดือน 30,001 - 40,000 จำนวน 38 คน ระดับเงินเดือน 40,001 - 50,000 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ส่วนใหญ่ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 พนักงานราชการจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 รองลงมาคือ 10 ปี ขึ้นไป

จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 6 - 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยประชากรศาสตร์

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 สถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านผู้นำ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอ เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในการตัดสินใจของท่านผู้นำของท่านไว้วางใจ การมอบหมายความรับผิดชอบ โดยปราศจากการกำกับใกล้ชิดและท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้ด้วย ตามลำดับ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา จตุทอง (2556) พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับความสุขในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ในการศึกษา พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุข ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากคือ ความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน การได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ค่านิยมของหน่วยงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีสถานภาพสมรสระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงาน ในองค์กร 11 - 20 ปี มีอัตราเงินเดือน 30,001 - 50,000 บาท พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เชื้อนภูมิพล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากคือ การจัดจุดบริการ น้ำดื่มให้แก่บุคลากร การจัดการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ยุติธรรมเท่าเทียมกัน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ปลอดภัย โปร่ง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางคือ มีสวัสดิการนอกเหนือจาก ค่าตอบแทนประจำที่ดี และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วรัญญา รัตนวุฒิกุล (2563) พบว่า 1) จากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 4 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ฝ่าย Solution Delivery : Salesforce จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2, 2) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบริล 8 พลัส จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความสำเร็จในงานค่านิยมร่วมขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ความมีอิสระ และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรักในงาน

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ การมีความสุขเมื่อท่านได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และการให้ความร่วมมือในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปารีซยะห์ กูนา (2562) พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ด้านความรักในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน ความภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน มาทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลา มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน ความถนัดและมีความชำนาญในงาน การรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ทำ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันชาติรีย์ เสกขุนทด (2563) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ปัจจัยสูงในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.50$) และ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.48$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการศัลยกรรม กระทรงพณิชย ร้อยละ 68.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการศัลยกรรม กระทรงพณิชย

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในการทำงานต่อองค์กร ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความสามารถ สามารถวางแผนในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ลักษณะของงานที่ทำ

มีส่วนทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนา การทำงานในลักษณะที่ท้าทายได้สำเร็จ และได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกันและบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ และประเภท บุคลากรต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

7. ด้านการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือ บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญจากหัวหน้า และได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เจริญวัฒนาวิทย์ (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านผู้นำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญที่มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการจัดอัตราค่าจ้างให้เพียงพอเหมาะสมกับงานที่สำคัญตามสายการ

บังคับบัญชา และสามารถที่จะยืดหยุ่นลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วถูกต้อง รวมทั้งให้อิสระการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2. ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนมุมมองการจัดการสมัยใหม่ มีการจัดระบบการให้สิ่งจูงใจ เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เช่น การให้รางวัลค่าตอบแทน และประกาศนียบัตรยกย่องชมเชย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร หน่วยงานควรจัดหาจุดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอแก่บุคลากร รวมถึงการจัดบริการตรวจสุขภาพฟรีที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท และจัดหาสถานที่พักผ่อนคลายในเวลาว่าง เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือสนับสนุน และเสริมสร้างกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ ทานข้าวด้วยกัน แลกเปลี่ยนของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น และเพื่อนร่วมงานคอยแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีต่อกัน

5. ด้านความรักในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรตระหนักถึงบุคลากรที่ทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดี และพัฒนาสายงานให้ครอบคลุมทุกระดับ สร้างความเชื่อมั่น ความก้าวหน้าในอาชีพความสุขเพลิดเพลินไปกับการทำงานได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรสร้างกิจกรรมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น จัดการฝึกอบรม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร ที่จะส่งผลให้เกิดความภูมิใจผูกพันกับองค์กร และสามารถวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ

7. ด้านการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่นที่ให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการปฏิบัติตนที่ดีสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอุปสรรค นโยบายทางภาครัฐที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานได้
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อประเมินสภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรค มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง, ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมบัญชีกลาง. (2565). สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9>
- กรมบัญชีกลาง, รายงานการบริหารทรัพยากร ฝ่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2565). สืบค้น เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://intranet.cgd.go.th/cs/Satellite?>
- นันทรัตน์ อุษประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็สท์ครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นุรป่าชียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นทาร์ย์ เสกขุนทด. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรัญญา รัตนวุฒิกุล. (2563). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบรล 8 พลัส จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินัย เจียรวัฒนาวิทย์. (2562). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เสาวภา จตุทอง (2556). พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row.