อิทธิพลการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Influence of teamwork and Happy Workplace Affects Performance Effectiveness of Personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand

ณัฐนิชา ศรีสงกรานต์
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natnicha Srisongkran
E-mail: 6414993028@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิผลการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 295 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.16) ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ($\overline{X}$ = 4.48) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\overline{X}$ = 4.54)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ในขณะที่ ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการมีศีลธรรม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

***คำสำคัญ*:** ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of teamwork and happy workplace affects performance effectiveness of personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand, factors include demographic factors, teamwork and happy workplace. The 295 sample were drawn from personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand of the respondents were female, aged 31-40 years, received Bachelor's Degree, received monthly income of 20,001 – 30,000 bath and had worked 1-5 years. Teamwork were at highest level ($\overline{X}$ = 4.42). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were respect ($\overline{X}$ = 4.16). Happy workplace were at highest level ($\overline{X}$ = 4.40). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was generosity ($\overline{X}$ = 4.48). The performance effectiveness of personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand was rated at a highest level ($\overline{X}$ = 4.51). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was achievement ($\overline{X}$ = 4.54).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand with different gender, age, education, income and duration of work had not different overall performance effectiveness at statistical significance of 0.05 levels. (2) Teamwork; responsibility, respect, assignment of work according to the ability of the person, while the happy workplace; education, generosity, physical health and well-being, morality had effect the performance effectiveness of personnel State Audit Office of Kingdom of Thailand at statistical significance of 0.05 levels.

***Keyword*:** Performance Effectiveness

บทนำ

สภาวการณ์ของโลกในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ส่งผลกระทบทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องมุ่งเน้น และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด คือการบริหารงานบุคคล เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้ว การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (ประเสริฐ อุไร, 2559) ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากบุคลากรภายในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และในขณะที่ภาวะตึงเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบโดยตรงทั้งตัวบุคลากรและองค์กร (Warr, 1990) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรควรให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นมีแนวทางที่หลากหลาย การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร ทั้งนี้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก องค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ในขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกัน

ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กรและสังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (ก้านทอง บุหร่า, 2560) องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพกายและใจดี มีน้ำใจเอื้ออาทร การมีเงิน การผ่อนคลาย การศึกษาหาความรู้ การมีศีลธรรมครอบครัวอบอุ่น และสังคมดี ได้มีการสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า "การจะสร้างองค์กรแห่งความสุข ให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่คนในองค์กรต้องมีความสุขก่อน และจะส่งผลต่อครอบครัว ชุมชน รวมทั้งองค์กรที่ตนเองทำงานในที่สุด" (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557) นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ และยังเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับการเป็นข้าราชการหรือบุคลากรหน่วยงานของรัฐในยุคปัจจุบันอีกด้วย การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ ทรัพยากรบุคคลจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร (สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2557) รวมถึงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายในส่วนของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ไว้ว่า มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ อาทิ ความรู้รอบด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ โคดดิ้ง ทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัด การเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,862 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 363 คน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนแบบสอบถามตามที่เก็บได้จริงจำนวน 295 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิผลการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านสังคมดี ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ทำให้ทราบถึงการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การที่จะเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้นต้องประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ผู้ที่ทำงาน และโครงสร้างการทำงาน ผู้ที่ทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้ (1) ความฉับไว คือ การบริหารเวลาได้ดี งานไม่ล่าช้า แล้วเสร็จตามกำหนด (2) ความถูกต้องแม่นยำ คือ งานเกิดความผิดพลาดน้อย มีความถูกต้องแม่นยำ ไม่ประมาทจนทำให้เกิดความเสียหาย (3) ความรู้ คือ มีความรู้ในงาน ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา (4) ประสบการณ์ คือ การมีความรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติ มิใช่มีความรู้เพียงแค่ในด้านวิชาการเท่านั้น (5) ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร (6) ความสุขจากการทำงาน คือ ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล มักจะความสุขในการทำงาน มีความสุขในการได้คิดได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการได้เห็นผลการปฏิบัติที่เป็นที่น่าพอใจ (สมพิศ สุขแสน, 2556) แนวคิดการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานแต่ละองค์กรสามารถจำแนกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณของงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost) (Peterson & Plowman, 1953) สำหรับการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐจะประเมินความสำเร็จของงานเป็นรายบุคคล องค์ประกอบการพิจารณา 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ปริมาณผลงาน และคุณภาพผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือเกินกว่าเป้าหมาย มีความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด บริหารจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์ มีความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (2) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน การสั่งสมความรู้ความสามารถด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำรงตนและความประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รวมถึงความตั้งใจและพยายามในการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (3) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การประสบความสำเร็จ ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ จากการประเมินผลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลการลากิจ ลาป่วย การมาทำงานสาย และการรักษาระเบียบวินัย (สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2557)

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

Daft (1999) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ (1) ด้านสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะสำคัญที่สมาชิกควรมี ได้แก่ มีเจตคติดี และทำงานอย่างตั้งใจ มีทักษะในงาน การร่วมมือและประสานงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี (2) ด้านผู้นำกลุ่ม

การนำหลักปรัชญาการปกครองมาใช้ นำเทคนิคในการจูงใจที่ผู้นำและผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ โดยคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนวิกฤตหรือความขัดแย้งให้เป็นโอกาส มีสติสุขุมรอบคอบ มีความไว้วางใจและมองเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน การให้โอกาส การให้ความสนับสนุนเพื่อประกันความเสี่ยง และมีความรู้ความชำนาญการ นอกจากนั้นยังสามารถแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อม คือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีภาวะผู้นำและโครงสร้างเหมาะสม การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจ และการประเมินผลงานและการให้รางวัล (2) ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ คือ ทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคคล พฤติกรรมการปฏิบัติงาน บทบาทของสมาชิก จำนวนสมาชิกของทีม และความพึงพอใจของสมาชิก (3) ด้านการออกแบบ คือ สมาชิกต้องสามารถออกแบบงานให้มีความดึงดูดสมาชิกด้วยกัน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนมีความพยายามในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบร่วมกัน (4) ด้านกระบวนการ คือ การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม และร่วมกันเสนอทางเลือกการตัดสินใจเพื่อขจัดความขัดแย้ง (Robbins, 2001)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานที่ตัวบุคคลนั้น ประกอบด้วย (1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับที่ทำงาน (2) รู้สึกว่าทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในที่ทำงาน (3) รู้สึกว่าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (4) รับรู้ที่งานทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นค่าในงานของตน (6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน และ (8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมพลังในการทำงาน (Kjerulf, 2007) ส่วนแนวคิดความสุขของคนทำงานให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เรียกว่า Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ ที่ทำให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ดังนี้ (1) สุขภาพกายและใจดี (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร (3) ด้านการมีเงิน (4) ด้านการผ่อนคลาย (5) ด้านการศึกษาหาความรู้ (6) ด้านการมีศีลธรรม (7) ด้านครอบครัวอบอุ่น (8) ด้านสังคมดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557)

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,862 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2566) ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 363 คน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนแบบสอบถามตามที่เก็บได้จริงจำนวน 295 คน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ และด้านความรับผิดชอบ มีคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านสังคมดี มีคำถามทั้งหมด 31 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษา และลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5.การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s Alpha) (Cronbach, 1974) การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม เท่ากับ 0.944 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน เท่ากับ 0.904 ด้านการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.841 ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน เท่ากับ 0.901 ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล เท่ากับ 0.760 และด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.874 ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.910 ด้านสุขภาพกายและใจดี เท่ากับ 0.725 ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร เท่ากับ 0.754 ด้านการมีเงิน เท่ากับ 0.765 ด้านการผ่อนคลาย เท่ากับ 0.822 ด้านการศึกษาหาความรู้ เท่ากับ 0.884 ด้านการมีศีลธรรม เท่ากับ 0.905 ด้านครอบครัวอบอุ่น เท่ากับ 0.830 และด้านสังคมดี เท่ากับ 0.824 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม เท่ากับ 0.935 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เท่ากับ 0.894 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.820 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.799

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 295 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานจริงในเดือนมิถุนายน 2566 โดยการสุ่มแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 295 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านสังคมดี ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีเงิน และด้านสุขภาพกายและใจดี

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านสุขภาพกายและใจดี และด้านการมีศีลธรรม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม ความสุขในการทำงาน ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการมีเงิน และด้านครอบครัวอบอุ่น มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสุขในการทำงาน ด้านการมีศีลธรรม ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร และด้านการมีเงิน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการผ่อนคลาย และด้านการมีศีลธรรม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการมีศีลธรรม และด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ด้านการมีเงิน ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน อาจเนื่องมาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวชี้วัดหลัก ที่นำมาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ผลการการประเมินอยู่ในระดับดี บุคลากรจึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เข้ากับการปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความรู้ และประสบการณ์ จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงาน ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โดยพบว่า พนักงานโรงแรมที่เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ พิชามญชุ์ สมบุญ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่าง มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ปพิชญา ศรีจันทรา (2563) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ วรัชยา ลาบบุญ (2563) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยพบว่า ครูในโรงเรียนที่มีอายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าข้อที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรในทีมรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ทำอาจเนื่องมาจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการวางแผนงานตรวจสอบโดยมุ่งเป้าหมายแบบองค์รวมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนในภาพรวมและมีการประเมินผลงานจากการเปรียบเทียบกับแผนการตรวจสอบเพื่อปรับแผนงานในอนาคต โดยที่แผนงานที่ถูกกำหนดเป็นระเบียบเพื่อให้บุคคลากรได้ปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดการใช้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติและปริมาณที่เพียงพอ รวมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติอย่างชัดเจนในภาพรวมทั้งหมดเพื่อบรรลุเป้าหมายคือความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดีมีมาตรฐานอยู่แล้ว ดังนั้น บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหลายคนจึงให้ความสำคัญต่อเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับทีมน้อยกว่าระดับองค์รวมส่งผลให้ การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมาย

ร่วมกันไม่สามารถพยากรณ์ ความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของ Robbins (2001) ที่แบ่งองค์ประกอบ 4 ด้าน คือด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ เกี่ยวข้องกับความสามารถ บุคลิกภาพการจัดสรรบทบาทของสมาชิก เป็นต้น ด้านการออกแบบเพื่อให้สมาชิกแต่ละคนมีความพยายามในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และด้านกระบวนการซึ่งมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม โดยเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกเกิดความเชื่อว่าผลงานของทีมอย่างน้อยที่สุดจะเท่ากับผลรวมของผลงานของบุคคลแต่ละคน โดยเกิดจากการมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป้าหมายชัดเจน หากองค์ประกอบเหล่านี้มีในระดับทีมจะเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลในระดับองค์รวมขององกรด้วย

3.2 การทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีการแสดงออกถึงการยอมรับทั้งในด้านความรู้ความสามารถ การแสดงความคิดเห็น การเคารพผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความเต็มใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีม แต่ในการร่วมกันพิจารณา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นั้น บางครั้งขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา บุคลากรเพียงเสนอความคิดเห็น ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้าน ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจกับงานที่ได้มอบหมาย และองค์กรกำหนดหน้าที่ได้อย่างชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ (2564) ที่ศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อ การทำงานเป็นทีมด้านความรับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีความมุ่งมั่น และพยามยามแก้ไขกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ (2564) ทำการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพกายและใจดี มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจดี ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความใส่ใจกับการดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงองค์กรให้การดูแลสนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แนวคิดความสุขของคนทำงานให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยเรียกว่า Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งแนวทางความสุข 8 ประการหนึ่งในแปด คือ สุขภาพกายและใจดี คือ การดูแลตัวเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ถูกต้อง ทั้งเรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อน และได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและใจดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงานขององค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557)

4.2 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทร ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกดีเมื่อได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา สมาชิกในทีม ยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงองค์กรมีการปลูกฝังนิสัยการมีน้ำใจ โดยจัดกิจกรรมการบริจาคต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยความสุขด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีเงิน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการมีเงิน ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความสามารถบริหารสภาพคล่องทางการเงินได้เป็นอย่างดี แต่ในส่วนของการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉิน และการลงทุนกับกองทุนต่าง ๆ บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ทั้งนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีเงิน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยความสุขด้านการงานดี ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีวิธีการคลายความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และต้องการเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5 ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาพัฒนาคนเอง

เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดวงกลาง (2560) ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.6 ความสุขในการทำงาน ด้านการมีศีลธรรม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านการมีศีลธรรม ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรยังคงให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การเข้าร่วมพิธีทางศาสนา หรือการร่วมทำบุญ สนับสนุนองค์กรเพื่อสังคมตามโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยความสุขด้านด้านการมีศีลธรรม มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัว รู้สึกอบอุ่นมั่นคง แต่เมื่อพบเจออุปสรรค ปัญหาของครอบครัว บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาได้ทันที ทั้งนี้ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าบุคลากรรู้สึกยินดีให้คำแนะนำต่อผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และเมื่อมีโอกาสจะเข้าไปมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาชุมชน แต่ด้านทั้งนี้ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยความสุขด้านสังคมดี ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจในการทำงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ระหว่างบุคลากรสายงานสนับสนุน กับบุคลากรสายงานตรวจสอบ โดยสายงานสนับสนุน เช่น กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มการคลัง กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานสารบรรณ กลุ่มยานพาหนะ เป็นต้น และสายงานตรวจสอบ เช่น กลุ่มตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุ กลุ่มตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบดำเนินงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ก้านทอง บุหร่า. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3)*, 169-176.

เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปพิชญา ศรีจันทรา. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเสริฐ อุไร. (2559), *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

พิชามญชุ์ สมบุญ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มารวย วิชาญยุทธนากูล. (2560*). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว.* การค้นคว้าอิสระศิลปะศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมพิศ สุขแสน. (2556). *การประเมินผลโครงการ.* อุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/02-10091-20210203102943/a3a91bca8fe54d9766825a41d38a5b66.pdf.

สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2557). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก https://ocsc.go.th/hr-operation/b8#gsc.tab=0.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก http://nscr.nesdc.go.th/nesdp/.

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 7(1)*, 97-117.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุวรรณี หงส์วิจิตร, โสรยา สุภาผล และ เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี*. รายงานวิจัยคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยสีารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยราชมงคลสุวรรณภูมิ.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.

Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Florida: The Dryden.

Kjeruft, A. (2007). *Happy Hour is 9 to5*. Retrieved June 24, 2023, from http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9 th ed. Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall.

Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupation Psychology*. 63(5): 193-210.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. New York: Harper and Row Publications.