ทัศนคติและปัจจัยทางด้านบัญชี ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

THE INFLUENCE OF ATTITUDES AND ACCOUNTING FACTORS ON LIFE SATISFACTION AMONG GOVERNMENT OFFICERS OF THE DEPARTMENT OF HIGHWAYS (HEADQUARTERS)

ปฐมาภรณ์ เกิดสมบัติ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pathamaporn Kerdsombat
Email: 6614154063@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติและปัจจัยด้านบัญชี ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และทัศนคติในด้านบวก มีผลต่อ

ความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ : ปัจจัยด้านบัญชี, ปัจจัยแรงจูงใจ, ทัศนคติ, ความพึงพอใจในการดำรงชีพ

ABSTRACT

Objective of the research subject “The Influence of Attitudes and Accounting Factors on Life Satisfaction among Government Officers of the Department of Highways (Headquarters)” is (1) To study on life satisfaction among Government Officers of the Department of Highways (Headquarters). (2) To study on life satisfaction among Government Officers of the Department of Highways (Headquarters) classified by demographic factors. (3) To study the influence of accounting factors, motivation factors and attitude factors on life satisfaction among Government Officers of the Department of Highways (Headquarters). The results of the study indicate that consisting factor of the advancement, recognition, the work itself, achievement and positive attitude influence on life satisfaction among Government Officers of the Department of Highways (Headquarters) Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Accounting factors, Motivation factors, Attitude factors, Life Satisfaction.

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2568 โลกกำลังเผชิญกับความผันผวนทางเศรษฐกิจที่ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจไทยและคุณภาพชีวิตของประชากร โดยเฉพาะกลุ่มหน่วยงานของรัฐ จากข้อมูลเชิงปริมาณปรากฏแนวโน้มที่น่ากังวล คือ อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจโลกและไทยที่ชะลอตัวลง (IMF คาดการณ์เศรษฐกิจโลกเติบโต 3.3% ขณะที่เศรษฐกิจไทยคาดการณ์ที่ประมาณ 1.7% - 2.3%) แรงกดดันจากภาวะเงินเฟ้อที่แม้จะมีแนวโน้มลดลง แต่ก็ยังคงส่งผลให้ต้นทุนการดำรงชีพและภาระหนี้ครัวเรือนอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยและระดับความสุขทางเศรษฐกิจของครัวเรือน

ข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวงเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตช้า และความท้าทายจากภาระหนี้สินครัวเรือนที่สูง การดำรงชีพด้วยรายได้ประจำที่อาจไม่ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อาจนำไปสู่การลดลงของความพึงพอใจในการดำรงชีพของบุคคลกลุ่มนี้ ซึ่งหากละเลย อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาบุคลากร

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการกรมทางหลวง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการประเมินผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2568 พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกรมทางหลวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถออกมาตรการที่เหมาะสมในการดูแลและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มีความพึงพอใจในการดำรงชีพ
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรต่างกัน น่าจะมีความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติ น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านบัญชี

Keynes (1936) ได้เสนอทฤษฎีการบริโภคแบบรายได้สัมบูรณ์ อธิบายว่า การบริโภคจะแปรผันตามรายได้ที่ใช้จ่ายได้จริงในปัจจุบัน โดยเมื่อรายได้เพิ่มขึ้น การบริโภคจะเพิ่มขึ้นด้วย แต่จะเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้นเสมอ กล่าวคือ เมื่อรายได้ที่สามารถนำไปใช้จ่ายได้จริงเพิ่มขึ้น ครัวเรือนจะมีการบริโภค(ใช้เงิน)เพิ่มขึ้น ในทางกลับกันหากครัวเรือนมีรายได้ที่สามารถนำไปใช้จ่ายได้จริงลดลง ครัวเรือนจะมีการบริโภคลดลงด้วย

รายได้สุทธิที่สามารถนำไปใช้จ่ายได้จริง คือ จำนวนเงินทั้งหมดที่บุคคลหรือครัวเรือนมีเหลืออยู่เพื่อใช้ในการบริโภคหรือการออม หลังจากที่หักภาระผูกพันทางกฎหมายแล้ว เช่น ภาษีรายได้ เบี้ยประกันสังคมและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ๆ ออกจากรายได้รวม ซึ่งเป็นเงินที่ผู้บริโภคมีอำนาจตัดสินใจว่าจะใช้จ่ายหรือออม

รายจ่ายเพื่อการบริโภคที่แท้จริง คือ มูลค่ารวมของการซื้อสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายของครัวเรือนภายในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งได้ปรับค่าด้วยอัตราเงินเฟ้อแล้ว การใช้จ่ายของครัวเรือนเพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงสินค้าไม่คงทน เช่น อาหาร สินค้าคงทน เช่น รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และบริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่า เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

Herzberg (1959) เน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยแวดล้อม (Hygiene factors) เพื่ออธิบายว่าแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยดังกล่าว กล่าวคือ ความพึงพอในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความต่างต่างกัน คือ การที่บุคคลพึงพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลนั้นอยากมาทำงาน แต่ไม่เป็นเหตุให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้า แต่หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นจะตั้งใจให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

มีความก้าวหน้า ทฤษฎีและการศึกษาของ Herzberg จึงให้ความสำคัญในเรื่องของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยแวดล้อมในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลรักและชอบในงานที่ทำอยู่ ส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่พบขณะการทำงานได้ และรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ตนทำ

2. การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคนรอบข้าง ได้รับขวัญกำลังใจหรือการแสดงออกถึงการได้รับการให้ความสำคัญ เช่น การยกย่อง ชมเชย หรือได้รับเกียรติบัตรแสดงความยินดี เป็นต้น

3. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่มีเหมาะสมกับและเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน ซึ่งอาจมีกำหนดเวลาหรือสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เป็นงานที่มีความสร้างสรรค์ มีคุณค่าเป็นประโยชน์หรือเป็นส่วนสำคัญสำหรับการดำเนินงานขององค์กร

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละงานตามความเหมาะสมด้วยตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจจากการมีอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นในสถานภาพของบุคคล หรือได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

6.โอกาสในการเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับสนับสนุนให้ฝึกอบรมสัมมนาหรือศึกษาต่อ เพื่อเสริมทักษะความรู้ความสามารถ องค์กรมีการกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career path) ไว้อย่างชัดเจนเห็นเส้นทางในการเติบโตของตนเอง

ปัจจัยแวดล้อม (Hygiene factors) ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายของกิจการการกำกับดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน แต่ไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านทัศนคติ

Newcomb (1988) ได้นิยามคำว่า ทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อย ซึ่งมีอยู่ในเพาะตัวบุคคลนั้น อาจเป็นไปได้ที่จะแสดงออกในพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติในด้านบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ ความชอบ ความสุข เห็นด้วย สนับสนุน ซึ่งทำให้ผู้อื่นเกิดความรักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น ๆ

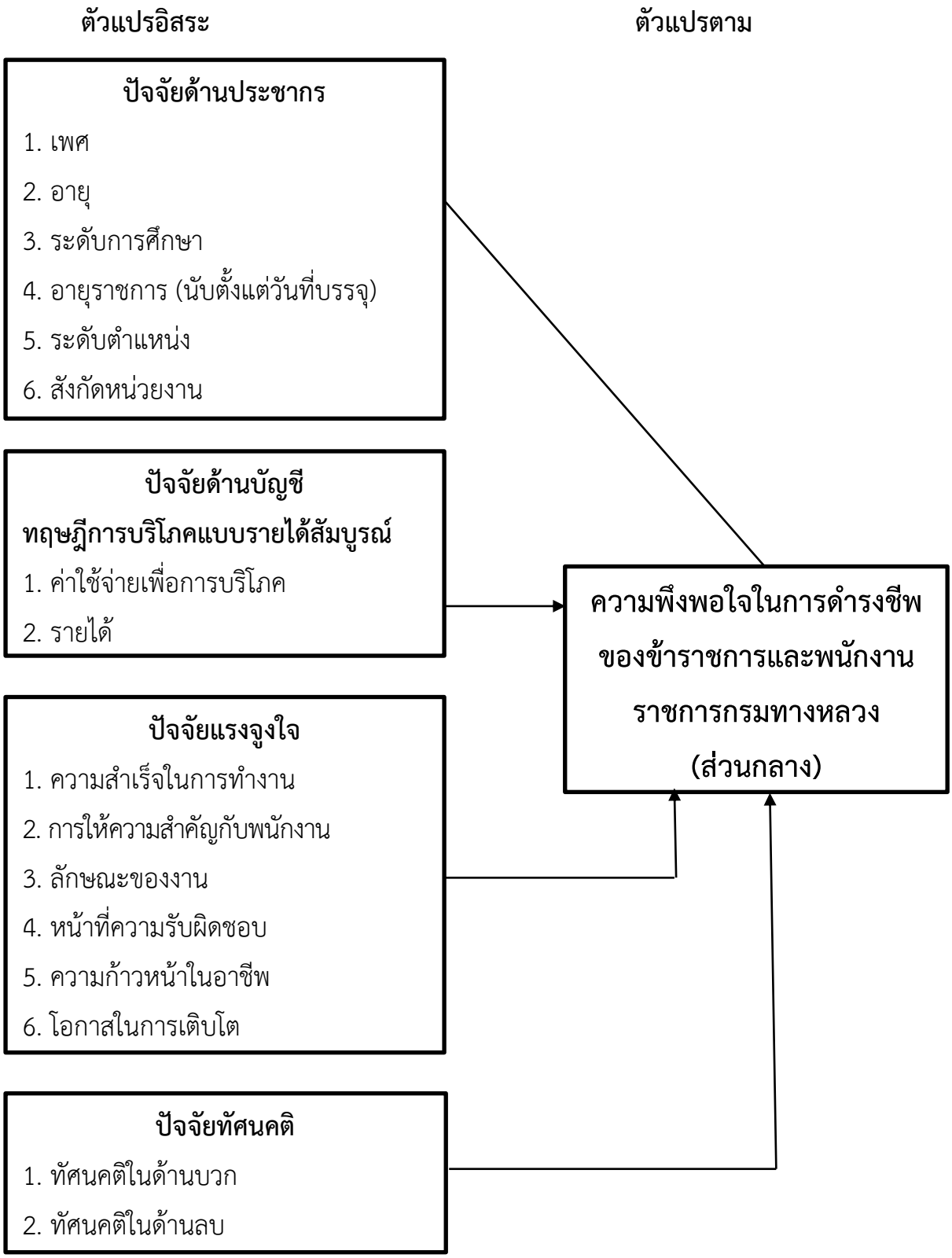
2. ทัศนคติในด้านลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ความไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย เกลียดชัง หลีกเลี่ยง ต่อต้าน เบื่อหน่ายจนทำให้ไม่อยากใกล้สิ่งนั้น

โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) วัดระดับของทัศนคติ คือ ใช้ข้อความชุดหนึ่งแล้วให้ผู้ตอบระบุระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยจากความคิดเห็นหรือการแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Hoppock (1935) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดทัศนคติของคนงาน และได้เสนอว่าความพึงพอใจในงานเป็นการผสมผสานระหว่างสภาวะทางจิตวิทยา ทางกายภาพ และทางสภาพแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความรู้สึกที่พอใจต่องานที่ทำ แนวคิดการศึกษาความพึงพอใจในงานในยุคนี้จะมุ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มาจากอิทธิพลภายนอก ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน แต่ยังมีบางอย่างภายในที่เป็นสาเหตุทำให้มีความรู้สึกถึงความพึงพอใจของบุคลากร (Hoppock, 1935, อ้างถึงใน ดร.อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นจริง โดยผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ หรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.920 แสดงว่าแต่ละข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำนวน 2,977 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 352.62 ตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 353 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนหรือความไม่สมบูรณ์ของการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งจะมีคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เท่านั้นจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยใช้ช่องทางออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการแจกแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ (นับตั้งแต่วันที่ได้บรรจุ) ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านทัศนคติ และความพึงพอใจในการในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในการในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2 ความพึงพอใจในการในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ(นับตั้งแต่วันที่ได้บรรจุ) ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุระหว่าง 27 ปี – 42 ปี หรือกลุ่มคน Gen Y คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุราชการ(นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.2 และสังกัดหน่วยงานกองการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 19.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการและพนักงานราชการให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ ซึ่งหมายความว่าในทุก ๆ ข้อย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ(นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุ ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างกับเพศ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียวกับอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ(นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุ หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ(นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุต่างกัน มีความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 *ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) (n=400)*

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-0.375	0.215		-1.741	0.083	70.496	0.000*
รายได้ต่อเดือน	1.331E-6	0.000	0.024	0.482	0.630		
ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคต่อเดือน	4.680E-6	0.000	0.064	1.305	0.193		

ตารางที่ 1 (ต่อ) *ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) (n=400)*

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.134	0.053	0.117	2.545	0.011*		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.177	0.049	0.162	3.623	0.000*		
ด้านลักษณะของงาน	0.161	0.058	0.146	2.753	0.006*		
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.055	0.055	0.051	0.998	0.319		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.231	0.042	0.286	5.498	0.000*		
ด้านโอกาสในการเติบโต	0.061	0.055	0.065	1.095	0.274		
ทัศนคติในด้านบวก	0.219	0.047	0.172	4.649	0.000*		
ทัศนคติในด้านลบ	0.021	0.021	0.033	1.012	0.312		

R^2 = 0.644, R = 0.803, Adjusted R Square = 0.635, SEE = 0.452 *Sig<0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัว ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.231 รองลงมา คือ ทัศนคติในด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.219 รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.177 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.161 และด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.134 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.803 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 64.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์ที่ ± 0.215 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

Y = 0.231 (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) + 0.219 (ทัศนคติในด้านบวก) + 0.177 (ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน) + 0.161 (ด้านลักษณะของงาน) + 0.134 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาทัศนคติและปัจจัยทางด้านบัญชี ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ที่ตอบแบบสอบถามมานั้น สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) แสดงให้เห็นว่าถ้าต้องการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น เช่น วางแผนเส้นทางการทำงานในอนาคต โดยกำหนดว่าจากตำแหน่งงานปัจจุบัน จะสามารถเติบโตไปในตำแหน่งใดได้บ้าง รวมถึงเป้าหมายสูงสุดในอาชีพคืออะไร การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ช่วยให้มองเห็นเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะให้ตรงจุด ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและได้รับโอกาสก้าวหน้าตามที่คาดหวังเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น และลดอัตราการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยทัศนคติในด้านบวก มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับทัศนคติในด้านบวกรองลงมา ดังนั้น การเสริมสร้างทัศนคติในด้านบวกเพิ่มขึ้นในการอยู่กับองค์กร รวมถึงภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสื่อสารและการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่ดี เช่น การปลูกฝังให้รู้สึกดีกับงานที่ทำ หากเกิดอุปสรรคให้มองว่าเป็นการเรียนรู้ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีหน่วยการจัดการความเครียด มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น พวกเขามักจะมองหาแนวทางแก้ไขปัญหาแทนการบ่น เปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การเรียนรู้ทักษะใหม่ และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและมีการทำงานเป็นทีมที่ดี สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานและสนับสนุนกันและกัน

ทำให้ความตึงเครียดในที่ทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Riketta (2008) และการศึกษาของ Susanty and Miradipta (2013) ซึ่งพบว่า ทัศนคติต่องานมีผลในเชิงบวกและมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ปัจจัยการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงานเล็งเห็นถึงการให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนเองได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นมากขึ้น การได้รับการประกาศหรือรางวัลที่ทุกคนในองค์กรเป็นที่ทราบกันดีว่าบุคคลนั้นได้รับรางวัลดีเด่นในด้านของการทำงาน หรือกิจกรรมส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ การได้รับการชื่นชมหรือยกย่องจากหัวหน้า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสามารถของตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจมากขึ้น เนื่องจากแสดงถึงการมีส่วนร่วมและส่วนสำคัญของการทำงานในองค์กร การสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าและได้รับการดูแล มีความรู้สึกภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเชิงบวก และเพิ่มความสำเร็จขององค์กร ในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) 5 ขั้นตอน ซึ่งได้กล่าวไว้ในขั้นตอนที่ 3 ว่า ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรภาพความสัมพันธ์ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งบ่งบอกว่าบุคคลเหล่านั้นได้ให้ความสำคัญกับตน

4. ปัจจัยลักษณะของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของการกำหนดลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย หากหน่วยงานเพิ่มความเหมาะสมในด้านลักษณะงาน เช่น หน่วยงานมีการระบุงานและภารกิจที่ต้องทำอย่างชัดเจน ระบุทักษะและความรู้ที่ต้องมีเพื่อทำให้งานสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีการกำหนดทักษะในการทำงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล เป็นต้น จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อลักษณะของงานที่ถูกกำหนด ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานตรงตามตำแหน่ง รวมถึงการมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพของผลงาน และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ หรือบรรลุตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ ดังนั้น หากหน่วยงานกำหนดให้ตัวบุคคลมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพิ่มขึ้น วางแผนอย่างรอบคอบ ลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการมีทัศนคติที่ดี สิ่งสำคัญคือการเรียนรู้จากความผิดพลาด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รู้จักการบริหารเวลา สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างแรงจูงใจภายในเมื่อมีการทำงานลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะทำให้บุคคลกรเกิดความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยมและการเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ สร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร พนักงานที่ได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จจะถูกผลักดันให้ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้น และพยายามอย่างหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นอีกครั้ง ทำให้องค์กรมีมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ และสะท้อนไปถึงด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความตระหนักในความสำเร็จ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการประกอบกับการวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ดังนี้

1. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรควรจะส่งจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในทุกตำแหน่ง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการหมุนเวียนเรียนรู้งาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน

2. ปัจจัยการให้ความสำคัญกับพนักงาน องค์กรควรจะชื่นชมหรือยกย่อง เช่น พูดชมเชย การมอบเกียรติบัตร โล่รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเนที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมถึงเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน

3. ปัจจัยลักษณะของงาน องค์กรควรจะมอบหมายหน้าที่งานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น และทำให้รู้สึกว่างานชิ้นดังกล่าวเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร เนื่องจาก จะทำ

ให้ผู้ได้รับหมอบหมายให้ทำงานนั้น รู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

4. ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรจะตั้งตัดชี้วัดที่บุคลากรสามารถทำได้จริง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด

5. ปัจจัยทัศนคติในด้านบวก องค์กรควรจะส่งเสริม และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่ม ข้าราชการและพนักงานราชการกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เท่านั้น หากต้องการข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ควรมีการเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในระดับฐานที่กว้างมากขึ้น เช่น เลือกประชากรที่ครอบคลุมไปถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมทางหลวงทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเพียงแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จึงควรมีการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเสริมในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานราชการ เช่น ตัวแปรในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ยังไม่ได้รับการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานั้นไปใช้ในแนวทางพัฒนาทัศนคติและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. (2568). **บุคลากร**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2568. จาก https://www.doh.go.th/content/page/page/112.

จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรณทักษะในฐานะตัวแปรกำกับ.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). **ความผูกพันองค์การ (Organizational Commitment).** สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2568. จาก http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizationalcommitment.html.

Herzberg. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley & Sons.

Hoppock, R. (1935). **Job satisfaction.** New York: Harper & Row.

Keynes, J.M. (1936). **The general theory of employment, interest and money.** New York : Harcourt Brace Jovanovich.

Newcomb, (1854). **Attude.** Retrived October 20, 2025, from URL: https://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.html.

Riketta, M. (2008). **The Causal Relation Between Job Attitudes and Performance: A Meta-analysis of Panel Studies.** *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 472-481.

Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). **Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction.** *Jurnal Teknik Industri*, *15*(1), 13-24.