

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ๑) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และหลักพุทธธรรม กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๐ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๖๐ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐๐ มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐ และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๖๓$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๓.๗๘$) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = ๓.๖๕$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = ๓.๗๐$) มีระดับความสุขในการทำงานมีเพียง ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = ๓.๓๙$) เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีระดับความสุขในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิริยะ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๓.๙๓$) ด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๓.๘๙$) มีระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ มีเพียง ด้านฉันทะ ($\bar{X} = ๓.๔๓$) เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

สรุปได้ว่า

๑) **โดยภาพรวม:-** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

๒) **ด้านฉันทะ** โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

๓) **ด้านวิริยะ** โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๑ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

๔) **ด้านจิตตะ** โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

๕) **ด้านวิมังสา** โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๑ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๕ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

๕.๑.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังโดยรวมและแต่ละด้าน ทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงยอมรับว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕. ๒.๑ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓ อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งงานที่กรมเกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี ซึ่งส่วนใหญ่ผู้หญิง สำเร็จการศึกษา ด้านการเงินและบัญชี มากกว่าผู้ชายและมีความละเอียดมากกว่าผู้ชาย ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ อาจเป็นเพราะว่า อายุของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ มีอายุประมาณ ๓๑-๔๐ ปี มีสถานะภาพโสด จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ อาจเป็นเพราะว่างานใน กรมบัญชีกลาง มีมากทำให้มีภาระให้การทำงานมาก หากมีครอบครัวภาระหน้าที่ในงานอาจทำได้น้อยลง มีเงินเดือนรวมค่าตอบแทน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำ ๑๕,๐๐๐ บาท มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐ อาจเป็นเพราะว่า ภาระหน้าที่รับผิดชอบ หลายด้าน และเป็นงานต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่ จะเป็น ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว มักเปลี่ยนแปลงเสมอ เนื่องจาก มีการสอบได้ และลาออก ไปบรรจุ ที่อื่นๆ เพื่อเปลี่ยนงานที่มั่นคงกว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจำนวน ๑๐ ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔ อาจเป็นเพราะว่า เป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการทำงาน ในกรมบัญชีกลาง ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐ อาจเป็นเพราะว่า กรมบัญชีกลาง เป็นหน่วยงานราชการ จึงมีตำแหน่งข้าราชการมากกว่าตำแหน่งอื่น

ด้านความรักในงาน มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า มีความสามารถแก้ไขงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่เหมาะสมและได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นฤมล แสงผล** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลกร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในสายงานวิชาการและเป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมีนัยยะในงาน^{๗๖}

^{๗๖} นฤมล แสงผล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลกร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔), หน้า บทคัดย่อ.

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ และได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

๕.๒.๒ อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกมลบุญชีกกลาง กระทรวงการคลังมีความสุขในการทำงาน **ด้านการติดต่อสัมพันธ์** อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเองและมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รวมศิริ เมนะโพธิ** ได้วิจัยเรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผลของการศึกษาพบว่าเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีทั้งหมด ๕ มิติด้วยกัน คือ ๑. มิติทางด้านผู้นำ ๒. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ๓. มิติทางด้านงาน ๔. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๕. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร สำหรับผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่าเครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง ๒ ส่วน กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในปัจจุบันระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก^{๗๗}

ด้านความรักในงาน มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า มีความสามารถแก้ไขงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่เหมาะสมและได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นฤมล แสงผล** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลกร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในสายงานวิชาการและเป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน^{๗๘}

^{๗๗} รวมศิริ เมนะโพธิ, “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ.

^{๗๘} นฤมล แสงผล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลกร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔), หน้า บทคัดย่อ.

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ และได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

๕.๒.๓ อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังมีความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ **ด้านฉันทะ** อยู่ในระดับ ปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มีความพอใจกับรายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านวิริยะ มีความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะรีบทำโดยทันทีด้วยความทุ่มเท สม่าเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ

ด้านจิตตะ มีความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นและในการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้ความคิดอย่างรอบครอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณสิริ สุจริต** ได้วิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท ๔ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน” ผลของการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ๔ ใน ๕ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อหน้าที่การงาน โดยมีบุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ และพนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์พฤติกรรมความสุขในการทำงานกับอิทธิบาท ๔ และความสัมพันธ์พฤติกรรมความสุขในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคม^{๗๙}

ด้านวิมังสา มีความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ

๕.๒.๔ อภิปรายผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

๑) ด้านฉันทะ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความรัก ชอบในงานที่ทำและที่ได้รับมอบหมายต่างกัน

^{๗๙} วรรณสิริ สุจริต, “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท ๔ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

๒) ด้านวิริยะ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๑ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๕ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มี อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร แตกต่างกันจึงส่งผลทำให้บุคลากร มีความขยันหมั่นเพียรและทุ่มเทในงานการทำงานแตกต่างกัน

๓) ด้านจิตตะ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๑ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความคิดอย่างรอบครอบ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน และตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๔) ด้านวิมังสา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๑ กลุ่มตัวอย่างบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐ ๕ ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียขั้นตอน วิธีการทำงาน และมีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ที่แตกต่างกัน

๕.๒.๕ อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังโดยรวมและแต่ละด้าน ทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่จะมีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องมีความรัก ความพอใจในงานตนเองทำ จึงจะมีความพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความมุ่งมั่น และความรอบครอบในการทำงาน เป็นเหตุทำให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรมีความเข้าใจกัน มีความรักต่อกัน จึงทำให้มีความคิดที่จะทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างสุด

ความสามารถ เพื่อให้ทุกคนยอมรับในความสามารถ และความรักที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศุภรตรี พงษ์จันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร^{๘๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ควรมีกิจกรรมเสริมให้กับบุคลากรของกรมบัญชีกลางกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจึงจะทำให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
- ๒) ควรมีรางวัลหรือขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้บุคลากรรักและทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม
- ๓) ควรมีกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันว่ามีความรู้ความสามารถด้านใดบ้างหรือกิจกรรมที่ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความเข้าใจ และ ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
- ๔) ควรมีกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และเข้าใจความสำคัญของการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน
- ๒) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีต่อการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
- ๓) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมและจรรยาบรรณที่มีต่อการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
- ๔) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตสังคมที่มีต่อการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

^{๘๐} ศุภรตรี พงษ์จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๖),หน้า บทคัดย่อ.