

FACTORS AFFECTING SATISFACTION, ENTHUSIASM AND ENJOYMENT IN JOB PERFORMANCE OF THE OFFICERS AT BUREAU OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

Onrumpa PRASANCHEEP¹

1 Graduate College Of Management, Sripatum University, Thailand; onrumpa.pra@spumail.net
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were studying factors affecting satisfaction, enthusiasm and enjoyment in job performance of the officers at Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department and studying the relationship between factors affecting satisfaction, enthusiasm and enjoyment in job performance of the officers at Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department. This research is a quantitative study conducted with a sample group calculated using the Taro Yamane formula. The sample consists of 95 officers from Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department. The data collection tool is a questionnaire, employing a Likert Scale with 5 levels of rating. The research results were the levels of factors affecting satisfaction, enthusiasm and enjoyment in job performance of the officers at Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department were generally high. The levels of satisfaction, enthusiasm and enjoyment in job performance were generally high. The difference of personal factors including gender, status, education level, years of experience, job position and income do not impact on job satisfaction, enthusiasm, and enjoyment significantly, and the motivation factors and maintenance factors are moderately correlated with overall satisfaction, enthusiasm and enjoyment in job performance of the officers at Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department, which is statistically significant at the .05 level.

Keywords: Factors, Satisfaction, Enthusiasm, Enjoyment

CITATION INFORMATION: Prasancheep, O. (2023). Factors Affecting Satisfaction, Enthusiasm and Enjoyment in Job Performance of the Officers at Bureau of Human Resources Management, Royal Irrigation Department. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 86

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน

อรรัมภา ประสานชีพ¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; onrumpa.pra@spumail.net (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตร Taro Yamane คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความพึงพอใจ, ความกระตือรือร้น, ความริเริ่ม

ข้อมูลการอ้างอิง: อรรัมภา ประสานชีพ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 86

บทนำ

ปัจจัยสำคัญของการบริหาร ประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ คน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ คน คือ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากคนคือทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพยอมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชมพูนุช ศรีพงษ์, 2550) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้ และเข้าใจการจูงใจเพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของตน เพื่อกระตุ้นเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะบุคลากรได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ถูกต้องจะสามารถทำงานเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตนเอง (ยุภา ตรงพิทักษ์กุลม, 2550) ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และใส่ใจการดำเนินการเพื่อบุคลากรในองค์กร การได้รับสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ดียอมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เนื่องจากงานด้านบุคลากรของกรมชลประทานมีปริมาณมากจากการรับบรรจุ การย้าย การโอน และการเลื่อนในแต่ละระดับ ประเภทต่างๆ ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานประสบปัญหางานล้นมือ ก่อให้เกิดความเครียด และความกดดันในการทำงาน จึงส่งผลให้ที่ผ่านมามีการลาออก การโอนไปยังหน่วยงานอื่น หรือย้ายไปเป็นตำแหน่งงานอื่นในภูมิภาคจำนวนมาก อีกทั้ง บุคลากรส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ความความรับผิดชอบเพียงเท่านั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในของความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน

การทบทวนวรรณกรรม

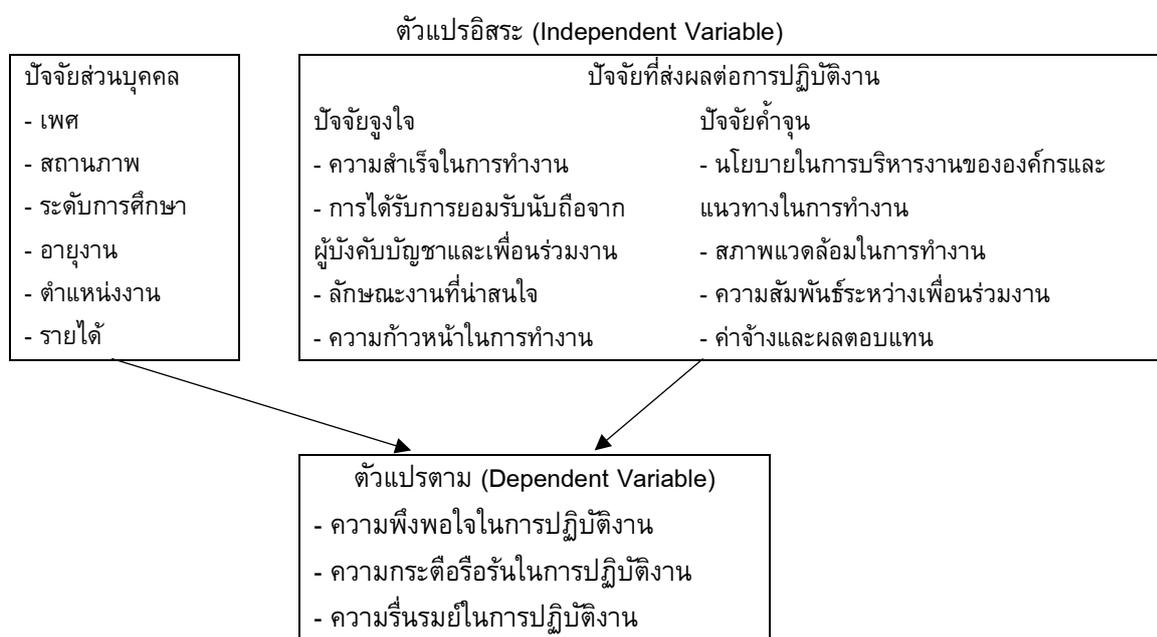
ทฤษฎีของ Warr (1990) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความทุ่มเทในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสุขในการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เสนอว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน 1.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ 1.4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ 1.5) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการตอบสนองจากการทำงานในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ 2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่จะต้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม 2.2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 2.4) ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ 2.5) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ 2.6) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความยั่งยืนของอาชีพ 2.7) ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี สุวรรักษ์ สุขศิริ (2557: 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากจะช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ส่งผลต่องานที่ทำงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนเกิดความสำเร็จแก่องค์กร สุขจน์ หมูโยธา (2542: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสนใจ เอาใจใส่ และตื่นตัวที่จะเรียนรู้การทำงาน อยู่เสมอ ซอบลองผิตลองถูก ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ทันที และใฝ่ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สีเท (2564) กล่าวว่า ความริ้นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ กระตือรือร้น และความริ้นรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มกำลังจึงส่งผลต่อกระบวนการทำงานเพื่อให้ข้าราชการมีความเต็มใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานจากภายในสู่ภายนอก อันก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ผลักดันสร้างสรรค์บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของกรมชลประทาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ้นรมย์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้นและความริ้นรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน จำนวน 123 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2566) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เป็นจำนวน 95 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่า .81 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2546) และใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยการใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.4 สถานภาพโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานโดยรวม คะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.75$) โดยแบ่งเป็น ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.67$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.61$) ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.83$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.68$) ในระดับมากที่สุด ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.87$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.80$) ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.33	.54
อายุ	F-test	1.42	.32
สถานภาพ	F-test	1.42	.32
ระดับการศึกษา	F-test	1.91	.17
อายุงาน	F-test	0.38	.77
ตำแหน่งงาน	F-test	2.51	.12
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.26	.85

* $p < .05$ ** $p < .01$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.404$, Sig = 0.009) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานอยู่ระดับปานกลาง ($r = 0.353$, Sig. = .0017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจ	ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริ่รรมย์		
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1) ความสำเร็จในการทำงาน	0.227	0.056	น้อย
2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.271	0.013*	น้อย
3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ	0.437	0.000**	ปานกลาง
4) ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.476	0.000**	ปานกลาง
รวม	0.353	0.017*	ปานกลาง

* $p < .05$ ** $p < .01$

ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริ่รรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.454$, Sig. = .0000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูน	ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริเริ่ม		
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1) นโยบายในการบริหารงานขององค์กรและแนวทางการทำงาน	0.469	0.000**	น้อย
2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.400	0.001**	น้อย
3) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.436	0.000**	ปานกลาง
4) ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.527	0.000**	มาก
รวม	0.454	0.000**	ปานกลาง

* p < .05 ** p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน” ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริเริ่มในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยคำจูนส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความริเริ่มในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คะแนนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา ละม่อม และพีชญาดา พันผา (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปัจจัยคำจูนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากผลทดสอบสมมติฐานข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภนิดา บุญทวี (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กท. 7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กท.7 ที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของกรมชลประทานเล็งเห็นถึงปริมาณงาน จึงได้มีการจัดทำค่าล่วงเวลาทำงานเพิ่มให้กับบุคลากรในฝ่ายที่มีปริมาณงานเยอะ เพื่อให้มีค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะกรมชลประทานให้ความสำคัญและกำลังพยายามปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับปัจจัยในแต่ละด้านครอบคลุมมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความริเริ่มในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ร่วมกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความตระหนักในคุณค่างานที่ได้รับมอบหมาย โดยการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในคุณค่าของแต่ละชิ้นงานต้องมีคุณภาพ เพื่อส่งต่อส่วนงานอื่นๆ จนเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการตรวจเยี่ยมและสื่อสารกับบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบถึงนโยบายที่ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสบายใจในการทำงาน ส่งเสริมนโยบายสำรวจเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานทุกๆ ไตรมาส เพื่อให้ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่สม่ำเสมอ จัดทำหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลในเชิงลึก
- 2) ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานย่อยภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่น

เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 2(2), 139-149.
- นันทนา ละม่อม และพีชญาดา พันผา. (2561). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชัน.
- ภนิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร*. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ยุภา ตรงพิทักษ์กุล. (2550). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทชั่งกิวไทย จำกัด*. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สีไท. (2564). *ความสุขในการทำงาน*. สืบค้นจาก <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>.
- สุพจน์ หมูโยธา. (2542). *การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพความเป็นนักขายของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ชั้นปีที่ 3 สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุรภักษ์ สุขศิริ. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2*. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Herzberg, F. Mausner, and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd (ed). New York: Wiley.
- Warr, Peter. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.
- Yamane. t. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rded. Time Printers Sdn. Bnd. Singapore.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).