

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ
ในสังกัดกรมชลประทาน

**A MOTIVATION INFLUENCING TO HAPPINESS IN WORKPLACE OF STAFFS
AT THE ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT**

กิตติมา สิงห์เสริฐ¹

Kittima Singser²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน โดยที่แรงจูงใจด้านอำนาจในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความผูกพัน และแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความสุขในการทำงาน

^{1,2}นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง Graduate students of the Master of Business Administration program, Ramkhamheang University, Email: am.successiikitt@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study motivation and happiness in workplace of staffs at the Royal Irrigation Department, 2) to compare happiness in the workplace according to different personal factors of staffs at the Royal Irrigation Department and 3) to study an influence between motivation that effect on happiness in workplace of sample groups at the Royal Irrigation Department. The sample groups in this research were 400 staffs who are working at the Royal Irrigation Department. The questionnaire was used as a data collection tool. The statistics that were used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. One-way ANOVA and analysis of multiple regression equations. The results showed that motivation influences happiness in workplace of staffs at the Royal Irrigation Department, where the power motivation in the workplace. It had the highest effect on happiness in working, followed by commitment motivation. and success motivation, respectively, at the statistical significance level of 0.05.

Keyword: Motivation, Happiness in Workplace

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานราชการได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานราชการไม่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากการดำเนินงานของหน่วยงานราชการมีลักษณะที่ซับซ้อน ยากแก่การเข้าใจ และเต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จนทำให้ขาดความคล่องตัว ใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการน้ำตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (2560 - 2579) และได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในภาพรวมให้สามารถรับมือกับความท้าทายจำนวนมากที่เข้ามา ในขณะที่เดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นแนวคิดของการสนธิกำลังขององค์กร (Synergy) ทั้งในส่วนของคุณคลากรองค์ความรู้ และวิธีการทำงานบนฐานดิจิทัลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นหน่วยงานอัจฉริยะในระยะยาว

ด้วยกรมชลประทานเป็นหน่วยงานที่เก่าแก่ จึงพบว่ามีการบริหารราชการหลากหลายรุ่นทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละรุ่นมีค่านิยมและทัศนคติในการมองโลกที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นแตกต่างกัน มองความสำคัญของปัญหา หรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน นานวันเข้าก็กลายเป็นปัญหาในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ข้าราชการเกิดภาวะขาดความสุข ขาดความสนุกในเนื้องาน เกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จาก การมาทำงานสาย การขาดงานบ่อยครั้ง ความรู้สึกอยากลาออก ไม่อยากไปทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ขาดแรงบันดาลใจ ไม่มีสมาธิ รู้สึกล้าเมื่อย ไปจนถึงหงุดหงิด โกรธง่าย มีความรู้สึกต่อต้าน มองงานของตนเองในทางลบ มีความรู้สึกว่างานนั้นเกินกำลังที่จะทำได้ มีอารมณ์ร่วมกับงานลดลง และรู้สึกเห็นห่างจากผู้ร่วมงาน รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติเชิงลบ ต่อความสามารถของตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในความสำเร็จ และประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ถึงแม้ว่ากรมชลประทานได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน อีกทั้งยังเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานในการกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน, 2563) แต่ในปัจจุบันพบว่า ข้าราชการกรมชลประทาน ยังคงประสบกับภาวะขาดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ ซึ่งจะเห็นได้จากระยะเวลาการทำงานที่ช้าลง ส่งผลให้งานล่าช้า ขาดความกระตือรือร้น ไม่รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน หรือข้าราชการบางคนหันไปสนใจกับการทำธุรกิจข้างนอกมากกว่างานราชการที่เป็นอาชีพหลัก แรงจูงใจจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องทบทวนว่ากระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ผ่านมา ผลักดันให้ข้าราชการกรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพียงใด

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับข้าราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้วางแผน พัฒนา หรือกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา: การศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดแรงจูงใจของ McClelland (1985) และความสุขในการทำงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555) ผู้และกำหนดตัวแปร ดังนี้
ตัวแปรต้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน และ (2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพดี, ผ่อนคลายดี, น้ำใจดี, จิตวิญญาณดี, ครอบครัวดี, สังคมดี, ใฝ่รู้ดี, สุขภาพเงินดี, และการงานดี

ขอบเขตประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน จำนวน 6,346 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน, 1 ต.ค. 2564)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง มี.ค. - เม.ย. 2565 เป็นระยะเวลา 2 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ David C. McClelland (1985) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจสูง ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ มีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้
(1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม
(2) ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น
(3) ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ความสุขในการทำงาน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขมาอย่างต่อเนื่องจนได้เครื่องมือ HAPPINOMETER เพื่อใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body), ผ่อนคลายดี (Happy Relax), น้ำใจดี (Happy Heart), จิตวิญญาณดี (Happy Soul), ครอบครัวดี

(Happy Family), สังคมดี (Happy Society), ใฝ่รู้ดี (Happy Brain), สุขภาพเงินดี (Happy Money) และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work-life)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธีรัชต์ ชาติ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สายพิน ยาสวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยภาพรวม มีความสุขในการทำงานมาก ทั้งในด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น และด้านสังคมดี

Kevin K. Claypool (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จขององค์กร: ความสุขในการทำงานมีผลต่อการร่วมงานของลูกจ้างที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างไร พบว่า ความสุขในการทำงานกับการร่วมงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและสิ่งนี้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 6,346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ได้เท่ากับ 376 ตัวอย่าง เพื่อความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ กรมชลประทาน กำหนดโควตาอย่างมีสัดส่วน (Quota Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ละ 10 คน สุ่มหน่วยตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling)

แบบสอบถามมี 3 ส่วน ประกอบด้วย (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) (2) แรงจูงใจของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert และ (3) ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม ดังนี้ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 และ (2) ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.974 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 400 ตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50) และเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50) มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 186 คน (ร้อยละ 46.50) มีสถานภาพโสด จำนวน 212 คน (ร้อยละ 53) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 271 คน (ร้อยละ 67.80) ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 243 คน (ร้อยละ 60.80) และมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 255 คน (ร้อยละ 63.80)

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันมีแรงจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และด้านอำนาจในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

ขณะที่ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ส่วนระดับความสุขที่อยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ สังคมดี (Happy Society) (ค่าเฉลี่ย 4.10) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) (ค่าเฉลี่ย 4.07) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (ค่าเฉลี่ย 4.06) การงานดี (Happy work-life) (ค่าเฉลี่ย 3.90) ครอบครัวดี (Happy Family) (ค่าเฉลี่ย 3.86) สุขภาพดี (Happy Body) (ค่าเฉลี่ย 3.78) สุขภาพเงินดี (Happy Money) (ค่าเฉลี่ย 3.71) และผ่อนคลายดี (Happy Relax) (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

สมมุติฐานข้อที่ 1 : ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ด้วยการวิเคราะห์ T-test และ F-test ดังแสดงผลในตาราง 1

ตาราง 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
เพศ	-0.990	0.728	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	1.196	0.311	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	1.121	0.327	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.359	0.096	ไม่แตกต่างกัน
ประเภทตำแหน่ง	1.138	0.321	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาทำงาน	0.380	0.684	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 เป็นการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 2 : แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ด้วยการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ดังแสดงผลในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์สมการถดถอยของแรงจูงใจต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.036		8.959	0.000*
ด้านความสำเร็จ	0.189	0.206	4.640	0.000*
ด้านความผูกพัน	0.258	0.332	6.351	0.000*
ด้านอำนาจในงาน	0.259	0.344	6.632	0.000*

$R^2 = 0.649$, Adjust R Square = 0.646, F = 243.564, Sig. = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 แรงจูงใจสามารถทำนายค่าการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 64.90 ($R^2 = 0.649$) และสมการวิเคราะห์การถดถอยนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านอำนาจในงาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำไปเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_T = 1.036 + 0.189X_1 + 0.258X_2 + 0.259X_3$$

จากสมการ สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน โดยถ้ากำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านอำนาจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานเพิ่มขึ้น 0.189, 0.258 และ 0.259 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ คงที่ ทั้งนี้ แรงจูงใจด้านอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความผูกพัน และแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

อภิปรายผล

สภาพทั่วไปของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลรายงานประจำปี 2564 กรมชลประทาน เนื่องด้วยกรมชลประทานมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำสายงานหลักในการปฏิบัติงานจึงเป็นประเภททั่วไป ด้านระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นระดับการศึกษาพื้นฐานในยุคปัจจุบัน ด้านของอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 10 ปีสอดคล้องกับสถิติที่ผ่านมาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) ที่พบว่า คนไทยแต่งงานน้อยลง หย่าร้างมากขึ้น ทำให้สัดส่วนคนโสดในไทยเพิ่มขึ้นสูง และ นักวิจัยประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กล่าวว่า ประชากรไทยที่ไม่ค่อยแต่งงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน Generation Y ปัจจุบันอายุ 24 - 40 ปี ซึ่งอยู่ในวัยที่กำลังเติบโตด้านหน้าที่การงาน จึงทำให้มีระยะเวลาการทำงานไม่มากนัก

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการที่ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน สามารถทำงานและขอความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากความผูกพันของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (1985) ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว และสอดคล้องกับการศึกษาของวชิระ กันภัย (2559) ที่กล่าวว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผู้ร่วมงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษาในด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผู้ร่วมงาน เนื่องจากเมื่อข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นอย่างดีนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ซึ่งเห็นได้จากจากการที่ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานให้การช่วยเหลือ รู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือประชาชนทุกครั้ง เมื่อเกิดอุทกภัยในพื้นที่ต่างๆ อีกทั้งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สอดคล้องตามภารกิจของกรมชลประทานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำ ตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ

และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญฤกษ์ บุญคง (2559) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความสุขโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม และด้านสังคม โดยความสอดคล้องกันในด้านน้ำใจดี (Happy Heart) เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ ซึ่งการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยหรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

จากการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากการที่ข้าราชการที่มีความแตกต่างกันในด้านปัจเจกบุคคลแต่มีกระบวนการทำงานให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกันหมายความว่า ข้าราชการทุกคนย่อมต้องการมีความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ทุกคนจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจ ที่เรียกว่าความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของমনชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่กล่าวว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพ และอายุงานในที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกันในด้านสถานภาพ และอายุงานในที่ทำงาน โดยไม่ว่าข้าราชการจะมีสถานภาพ อายุในการทำงาน ที่ไม่เหมือนกันมากนักน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ความต้องการ ความคิด หรือปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ว่าต้องการหรือจะปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสายพิน ยาสวรรณ (2564) ที่กล่าวว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกันในด้านของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร เนื่องจากข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานทุกคน ล้วนต้องการการปฏิบัติงานที่ราบรื่น สามารถแลกเปลี่ยนหรือพบปะพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา ถึงแม้ว่าแต่ละคนจะมีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ ร่วมกัน และการพัฒนาของหน่วยงานอย่างก้าวหน้าต่อไป

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน

การวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน และแรงจูงใจด้านอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด อำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ตรงกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1985) ในด้านความต้องการอำนาจบารมี ที่กล่าวว่า

แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจบารมี เป็นความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าการทำอะไรได้เหนือกว่าคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทานที่มีความต้องการในด้านของอำนาจในงาน เนื่องมาจากการมีอำนาจในการบังคับบัญชาตามสายการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดการเคารพ นับถือในการปฏิบัติงานและเกิดความน่าเชื่อถือต่าง ๆ นอกจากนี้พบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณিকা รุจิวิชัยกุล นพรัตน์ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านของการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน หากบุคลากรได้รับการยอมรับในสังคมจะทำให้เกิดแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ และถ้าได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยสำหรับความสุขในการทำงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างยั่งยืน โดยเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาจิตสร้างความสุขในการทำงาน หรือโครงการชลประทานจิตอาสา เป็นต้น

2. สำหรับแรงจูงใจ ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหาร และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน นำผลการศึกษาไปใช้วางแผนการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสม ด้วยการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพิ่มอิสระในการทำงานมากขึ้น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การส่งเสริมความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างวัยที่ต่างกัน (สอนงานระหว่างรุ่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม) หรือการทำงานจากที่บ้าน เป็นต้น

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมชลประทาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ด้วยการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดกิจกรรมอบรมแบบระดมสมอง (Brainstorming) หรือกิจกรรมเกมส์การบริหาร (Management Gams) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Happinometer : ประมวลวัดความสุขด้วยตนเอง (2555). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก [https://www.thaihealth.or.th/ Content/20329-รู้จัก%20Happinometer:ประมวลวัดความสุขด้วยตนเอง.html](https://www.thaihealth.or.th/Content/20329-รู้จัก%20Happinometer:ประมวลวัดความสุขด้วยตนเอง.html)
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555). คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2015051111035491.pdf
- กรอบอัตรากำลังบุคลากร (2564). สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2565, จาก <http://hr.rid.go.th/archives/powerrate/กรอบอัตรากำลังบุคลากร>
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558). แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#xz3aB9G8Gfh>
- วชิระ กันภัย (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญฤกษ์ บุญคง (2559). ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการปีที่ 3 ฉบับที่ 2 คณะวิทยาการจัดการ (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม), สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- สายพิน ยาสวรรณ (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ (การบัญชี), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณอาชีวศึกษา
- Kevin K. Claypool. (2017). Organizational success: How the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success. Graduate school of education and psychology, Pepperdine University