

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2567

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย)

กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
ผู้วิจัย : นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์
ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย
อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร (2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร (3) เพื่อศึกษาสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสิ่งที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร และ (5) เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ใช้วิจัยแบบผสม โดยวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน โดยการใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 32 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการประเมินระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ของผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดกลุ่มเนื้อหา สรุปประเด็นและพรรณาความ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าเท่ากับ .901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 7 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 87.40 มีค่า R^2=.874 มีค่า F=5.332 ซึ่งมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในภาพรวมมากที่สุด คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y=.614+-.170\ X_2+.193\ X_4+.166\ X_6+.059X_8+.150\ X_9+.302X_{10}+.148X_{11}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_r=.373Z_{10}+.225Z_4+.204Z_6+.201Z_{11}+199Z_2+.197Z_9+.059Z_8$

(4) ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีดังนี้ ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน ควรส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ควรมีการสร้างกิจกรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันอย่างมาก เนื่องจากต้องอยู่กับหลักเกณฑ์และกฎหมาย ควรมีการปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ควรให้ความใส่ใจ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อดูแลสวัสดิการแก่บุคลากร (5) รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ปัจจัย 11 ปัจจัย นั่นคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต

คำสำคัญ: ปัจจัย ความสุขในชีวิต ทหาร

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

TITLE : Factors affecting the happiness in life of military personnel, The Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense
AUTHOR : Mr.Pathompong Inchan
DEGREE : Doctor of Philosophy (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University
ADVISORS : Dr.Watcharin Sutthisai
Dr.Rungsun Inchan
YEAR : 2024

ABSTRACT

This research aims are as follows; (1) to investigate the level of variables influencing military personnel's happiness; (2) to examine the level of happiness in military personnel's lives; and (3) to investigate the equation of elements influencing military personnel's happiness. Military personnel; (4) to examine proposals for things that enhanced happiness in the lives of military personnel; and (5) to study patterns of factors impacting happiness in the lives of military personnel, the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense. Use a combination of quantitative and qualitative research methodologies in a sequential manner. The sample group consisted of 218 military soldiers from the the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, selected using Taro Yamane's formula for estimating sample size and a questionnaire as a tool. Quantitative Data Analysis Use statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficients and linear multiple regression using the Stepwise technique were utilized to detect correlations of statistical significance 0.01-level. The qualitative research was carried out by interviewing 32 persons using the purposive random strategy, and a semi-structured interview was used to assess the applicability and feasibility of the research findings. Data was examined by categorizing material, summarizing issues, and describing perspectives.

The result of the study revealed that; (1) the level of elements influencing the happiness of military personnel in the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, Overall, is of a high standard; (2) The level of happiness in military personnel's lives, the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, overall, the quality was high; (3) The association between elements impacting the happiness in the life of military people, the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, discovered that the overall relationship was at a high level, with a value equal to 0.901, considerably Statistically significant at the 0.01 level.

The examination result, seven factors determine the contentment of military personnel in the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense. These factors explain the dependent variable, the overall score was 87.40%, with R^2 =.874 and F=5.332, which were statistically significant at the 0.01 level. In addition, the sub-variables analysis determines the effects of the happiness level of the military and indicates the overall happiness of military personnel in the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense. Overall, it is the quality and happiness of life aspect; determinants for success at work include cultural factors, coworker factors, organizational connection factors, job progress factors, and environmental variables. The equation can be expressed as raw scores, and standard scores as follows:

$$\hat{Y}=.614+ .-.170X_2+ .193\ X_4 + .166\ X_6 + .059\ X_8 +-.150\ X_9 + .302X_{10} + .148\ X_{11}$$

$$Z_r = .373Z_{10} + .225Z_4 + .204Z_6 +.201Z_{11} + .-199Z_2 + -.197Z_9 + + .059Z_8$$

(4) Suggestions for elements that enhance the happiness of military personnel, the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, are as follows: Personnel with expertise and abilities appropriate to the accordance of work should be appointed; the achieving success in work, cooperation and collaboration within the organization should be encouraged; the interdependence activities should be developed amongst colleagues who understand each other well. Because one must follow the regulations and laws, there should be fewer steps in operations to speed the situation up, and one should treat with respect, equality, fairness, kindness, generosity, and welfare; (5) The model of factors affecting the

happiness in the life of military personnel, the Office of Military Service Commission, Office of the Permanent Secretary for Defense, consists of 11 factors, that is, quality and happiness of life factors, as well as organizational culture factors, colleague factors, organizational relationship factors, work progress factors, environmental factors, welfare factors, military discipline factors, religious factors, and life balance.

Key Words: Factor, Happiness of Life, Military Personnel

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร กรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา กรรมการ และอาจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย ที่ปรึกษาหลัก ที่อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือ และดูแล ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาค เอกชน รวมทั้งคณาจารย์พิเศษทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขออนุโมทนาขอบคุณ ดร.กุลประภัสสร์ รำพึงจิตต์ ดร.สถิตคุณ บุญเรือน ดร.ณศิภัสร์ ชัยวิมนสิทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ดร.เจริญ สุขทรัพย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล และดร.กุสุมา สุ่มมาตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาและการวัดผลประเมินผลของข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้ากรมเสมียนตรา ผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ อนุญาตในการจัดเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ความร่วมมือและการสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามและในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิด ที่คอยพร่ำสอน ดูแลผู้วิจัยมาจนมีวันนี้ และขอขอบคุณครอบครัว ที่เป็นกำลังใจสำคัญ ทำให้การเรียนรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก

ABSTRACT ..... ค

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามเพื่อการวิจัย 6

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 7

1.4 สมมติฐานการวิจัย 7

1.5 ขอบเขตการวิจัย 8

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 12

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 15

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 17

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ 17

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 28

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 44

2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 52

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 69

2.6 บริบทกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 96

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 101

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย 111

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 127

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 128

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ 134

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 4 ผลการวิจัย 138
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 138
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 140
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 140
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 340
5.1 สรุป 340
5.2 อภิปรายผล 351
5.3 ข้อเสนอแนะ 368
บรรณานุกรม 370
ภาคผนวก 385
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 386
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ 399
ภาคผนวก ค ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม 431
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น 442
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 446
ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์ 453
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 459
ประวัติผู้วิจัย 460

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 ค่าระดับของความสัมพันธ์ 133
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 140
4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 142
4.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 143
4.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ..... 144
4.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ..... 144
4.6 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 145
4.7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ 146
4.8 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ 146
4.9 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ..... 147
4.10 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ..... 148
4.11 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ 148
4.12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยคุณภาพชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ..... 149
4.13 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 150

ตารางที่ **หน้า**

4.14 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 150
4.15 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี จำแนกเป็นรายข้อ 151
4.16 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม จำแนกเป็นรายข้อ..... 153
4.17 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย จำแนกเป็นรายข้อ 153
4.18 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้ จำแนกเป็นรายข้อ 154
4.19 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรม จำแนกเป็นรายข้อ 155
4.20 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็น จำแนกเป็นรายข้อ 155
4.21 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ..... 156
4.22 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม จำแนกเป็นรายข้อ..... 157
4.23 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 157
4.24 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 157
4.25 ค่าระดับของความสัมพันธ์ 158
4.26 ค่าสหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 159
4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม..... 160

ตารางที่ **หน้า**

4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี 161
4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม 163
4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย 164
4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้ 166
4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรม 167
4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็น 169
4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัว 170
4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม 171
4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงาน 173
4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความความพึงพอใจในงาน 174
4.38 ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 175
4.39 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 317
4.40 ความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมสเมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 321
4.41 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 325

ตารางที่ **หน้า**

4.42 ความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. 328
4.43 ความเหมาะสมของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม..... 330
4.44 ความเป็นไปได้ของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม..... 334
ค.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence หรือ IOC) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 432
ค.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence หรือ IOC) เกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 438

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

2.1 การแบ่งส่วนราชการของกรมเสมียนตรา 101
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 126
4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 180
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 338
4.3 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 409
ฉ.1 พลตรี สถาพร กระแสร์แสน ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการกำลังพล กรมเสมียนตรา 454
ฉ.2 เรืออากาศโท ณัฐธพัน จุลรัสเถียร นายทหารประสานงานการบริการกำลังพลและสิทธิกำลังพลพิเศษ กองกำลังพลพิเศษ สำนักงานกำลังพล กรมเสมียนตรา 454
ฉ.3 พันเอก(พิเศษ) คณาธร หนูซื่อตรง นายทหารปฏิบัติการประจำ กรมเสมียนตรา 455
ฉ.4 จ่าสิบเอก อมรธรรม เก่งสารกิจ เสมียนแผนกจัดการ กองจัดการกำลังพล สำนักงานกำลังพล กรมเสมียนตรา 455
ฉ.5 จ่าสิบเอก นราวุฒิ แจ้งศรี เสมียนแผนกพัฒนาระบบงานกำลังพล กองนโยบายและแผนการกำลังพล สำนักงานนโยบายและแผนการกำลังพล กรมเสมียนตรา 456
ฉ.6 จ่าสิบเอกหญิง อิงอคิราณ์ อัศวธนวาณิช เสมียนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน กลาโหม 456
ฉ.7 นางสาว วิภาดา ชัยมา เป็นครอบครัวทหาร 457
ฉ.8 นางสาว นลินี พึ่งตั้งพันธ์ เป็นครอบครัวทหาร 457
ฉ.9 นางสาว วราภรณ์ มัชฌิมา เป็นครอบครัวทหาร 458
ฉ.10 นางสาว อรชุมา โข่สูงเนิน เป็นครอบครัวทหาร 458

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีการแข่งขันสูงขึ้น ค่านิยมบางอย่างถูกลดความสำคัญลง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นในสังคมปัจจุบัน การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมักส่งผลลบต่อองค์กรทั้งในด้านการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรืออาจเป็นสาเหตุในการเป็นโรคทางจิตเวชและอาจฆ่าตัวตายในที่สุด (นภู จ้างประเสริฐ, 2560) ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมในประเทศไทยกระแสการทำงานอย่างมีความสุขได้มีความนิยมมากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกในเชิงบวกให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสุข การได้มีส่วนร่วมในการทำงานหน้าที่การงานเจริญเติบโตก้าวหน้า มีความมั่นคงในงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) เพราะมนุษย์ต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัย4 ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งจะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้านั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

“ความสุข” เป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากที่จะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วย (กอปรลาภ อภัยภักด์, 2563, น. 312) การมาอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน บุคลากรแต่ละคนจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากบ้าง น้อยบ้างในการปรับตัวและรักษาสมดุลให้เกิดสุขในการอยู่และทำงานร่วมกับ

บุคลากรอื่น ๆ ในที่ทำงาน ดังนั้น บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน (Work Skills) และทักษะการใช้ชีวิต (Life Skills) ข้อนี้ทำให้มีความแตกต่างกันได้มาก เพราะแต่ละบุคคลมีความยากง่ายในการปรับตัวและพัฒนาไม่เหมือนกัน การอยู่ร่วมกันของบุคคลย่อมต้องอาศัยลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่นและที่สำคัญสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและการรักษาสมดุลดังกล่าวด้วย ดังนั้น ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) จึงกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานความสำเร็จในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรประกอบกัน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557, น. 4)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์การจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์การ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560) การบริหารงานขององค์การในยุคปัจจุบันนั้น ในทุก ๆ องค์การจะเน้นเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์การอื่น ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งมที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสาคัญ โดยองค์การจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีความสุขด้วยเหตุนี้องค์การที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำมีความรักในองค์การที่ทำอยู่จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมรอบข้างด้วย (ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง, 2555, น. 14)

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพันความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์การในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์การนานขึ้นสามารถแสดง

ผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงานหัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, น. 2) การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทางานที่รู้สึกว่ามีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่าไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์การที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทางานที่ดี ที่เอื้ออานวยให้เกิดความสุขในการทางานลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, น. 16) ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุข คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหนเพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558, น. 1)

แนวคิดความสุขในการทำงานดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ส่งเสริมแนวคิด Happy workplace หรือความสุข 8 ประการ โดยจัดให้มีแผนงานการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของรัฐเพื่อให้องค์กรภาครัฐ มีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อ สุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้อย่างยั่งยืน Happy Workplace หรือความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) การผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) คุณธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) และใช้เงินเป็น (Happy Money)

(กองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ, 2551) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ยังได้สนับสนุนให้มีแบบสารวจความสุขสำหรับใช้วัดความสุข ของคนทำงาน คือ แบบสารวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ซึ่งเป็นคู่มือและเครื่องมือ ในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที HAPPINOMETER ประกอบด้วยการวัดความสุข 8 มิติตามแนวคิด Happy workplace หรือความสุข 8 ประการ แต่ได้เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 คือ Happy work-lif เป็นมิติที่เน้น การวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กรความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

สำหรับการวัดความสุขในการทำงานในระดับองค์การ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2555) ได้เสนอ Happy Workplace Index หรือดัชนีสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับตรวจสอบปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคน โดยอาศัยหลักการแนวคิดเรื่องอิทธิพลของพหุปัจจัยและ พหุระดับที่ส่งผลต่อสุขและทุกข์ของคนในองค์กรตลอดช่วงเวลางานและการใช้ชีวิตภายใต้บริบทและวัฒนธรรมที่สร้างสมมาอันเป็นสภาพแวดล้อมใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด ดัชนีสุขภาวะองค์กรมีจำนวนทั้งสิ้น 37 หัวข้อย่อยแบ่งเป็น 5 มิติเรียกสั้น ๆ ว่า MapHR ประกอบด้วย มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทางาน (A: Atmosphere and environment) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

นอกจากนี้แผนงานการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของรัฐดังกล่าว ยังก่อให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการโดยดำเนินการศึกษาจากองค์กรภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความสุขให้แก่บุคลากรในองค์การ ดังเช่นการศึกษาของ ศิริเชษฐ์ สังขะมาน (2555) ที่ศึกษาองค์กรต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ

เช่นเดียวกันกับกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งเปรียบเสมือนหน่วยงานที่เป็นมันสมองของกระทรวงกลาโหม โดยทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงจากรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามนโยบาย (กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2561, น. คำนำ) และจากแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565 ที่ได้จัดทำขึ้นเป็นฉบับที่ 3 ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2558-2561 ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2561-2564 และมีความเหมาะสมกับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลให้มีความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทหารมืออาชีพ ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้แผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565 ได้จัดทำขึ้นภายใต้การมีส่วนร่วมของหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในการร่วมกำหนดป3ระเด็น แผนงานและโครงการ เพื่อให้กำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหมและรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงของชาติอย่างยั่งยืน (กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2561, น. คำนำ) กรมเสมียนตรา เป็นส่วนราชการระดับกรม ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพลตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง และการสารบรรณ โดยมีเจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพรวมด้านกำลังพลของข้าราชการทหารทุกเหล่าทัพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการทหารกรมเสมียนตรา เป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบายและบริหารงานบุคคลระดับ กระทรวงกลาโหม ที่มีระบบบริหารจัดการที่สามารถสนับสนุนให้กองทัพมีความพร้อมต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีพันธกิจของกรม คือ 1) การดำเนินการกำลังพล 2) การเสนอนโยบายและการจัดทำแผนการกำลังพล 3) การสารบรรณ ธุรการ และพิธีการ 4) การดำเนินการในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร 5) การดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการข้าราชการทหาร 6) การพัฒนาระบบงานกำลังพล 7) การบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังพล และ 8) กิจการอนุศาสนาจารย์ งานศาสนพิธีต่าง ๆ จากนโยบายและบริหารงานบุคคลของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระบบบริหารจัดการที่สามารถสนับสนุนให้กองทัพ มีความพร้อมต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติของกำลังพลในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามพันธกิจของกรมเสมียนตราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากภารกิจงานของกรมเสมียนตราที่มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพลตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านกำลังพลที่

กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง และการสารบรรณ โดยมีเจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นองค์การภาครัฐที่มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลของบุคลากรทหาร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร ที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจตามพันธกิจของกรมเสมียนตรา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรทหารในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามพันธกิจที่กรมเสมียนตรากำหนดไว้

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทหาร สังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความสนใจในการศึกษา ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร ที่มีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ว่า มีความสุขในชีวิตอย่างไรบ้าง แต่จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตบุคลากรทหาร ปรากฏว่ายังไม่พบผลการวิจัยอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แต่พบผลการศึกษาวิจัยที่เป็นทางการของหน่วยงานราชการอื่น อาทิเช่น ผลการวิจัยของ หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร งานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและงานวิจัยของ ณัติธร ศรีรักษา (2565) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลามโหม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนา เสริมสร้างความสุขในชีวิตสำหรับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ระดับใด

1.2.3 สมการระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.3.3 เพื่อศึกษาสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.3.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสิ่งที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.3.5 เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.3 สมการของปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยคุณภาพชีวิต มีผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านความสุขของครอบครัว ด้านความสุขขององค์การและสังคม ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การวิจัยนี้บรรลุวัตถุประสงค์จึงได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปออกมาเป็น 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ได้ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น. 39; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น. 63; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Ken Blanchard; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 23-24; Manion, 2003, pp. 625-655; Herzberg, 1959, pp. 71–79; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2; Gilmer, 1967, p. 380) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น. 39; วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น. 63; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Alderfer, 1969; สมิหรา จิตตลดากร, 2546, น. 73-80; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2) ปัจจัยการมีส่วนร่วม (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น.63; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2) ปัจจัยความสำเร็จในงาน (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; Maslow, 1970; Alderfer, 1969; สมิหรา จิตตลดากร, 2546, น. 73-80; Herzberg, 1959, pp. 71–79; Gilmer, 1967, p. 380) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น. 63; สมบัติ กุสุมาวลี; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Manion, 2003, pp. 625-655; Herzberg, 1959, pp. 71–79; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2) 2) ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น.63; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; สมบัติ กุสุมาวลี; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน. 2561, น.20; Manion, 2003, pp. 625-655; Herzberg, 1959, pp. 71–79; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2) ปัจจัยเงินเดือน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น.39; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี.2553, น.63; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Winter, 2008: อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12; Herzberg, 1959, pp. 71–79; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2; Gilmer, 1967, p. 380) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้, 2554; Bartrum, 2006, p. 162; ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2; Gilmer, 1967, p. 380) 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (สมบัติ กุสุมาวลี; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 11-17; Manion, 2003, pp. 625-655; Paul Spiegelman, 2016; Herzberg, 1959, pp. 71–79) ปัจจัยคุณภาพชีวิต (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546,

น. 3; สมบัติ กุสุมาวลี; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Manion, 2003, pp. 625-655) และปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น. 3; วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105; สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้, 2554; Herzberg, 1959, pp. 71–79) และ 2) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12; สมภาร พรมทา, 2544, น. 18–22; Fillenbaum, 1987, pp. 151–173) ด้านน้ำใจงาม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12; Fillenbaum, 1987, pp. 151–173) ด้านการผ่อนคลาย (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; Kjerulf, 2007; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12; Bertrand, 1996, pp. 178–179) ด้านการหาความรู้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553) ด้านคุณธรรม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น.ง11-12) ด้านการใช้เงินเป็น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554; Fillenbaum, 1987, pp. 151–173) ด้านความสุขของครอบครัว (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; Fillenbaum, 1987, pp. 151–173; Bertrand, 1996, pp. 178–179) ด้านความสุขขององค์การและสังคม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2553; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น. 39; Winter, 2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12; สมภาร พรมทา, 2544, น. 18–22; Fillenbaum, 1987, pp. 151–173; Bertrand, 1996, pp. 178–179) ด้านความรื่นรมย์ในงาน (เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์, 2555; นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554; สุรกุล ลีเรือง, 2553; Bertrand, 1996, pp. 178–179) และด้านความพึงพอใจในงาน (ศิรินทิพย์ ผอมน้อย, 2551, น. 2; นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554; สุรกุล ลีเรือง, 2553; นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ, 2555; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น. 39; วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น. 103-105)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

1.5.2.1 วิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 478 คน (กรมเสมียนตรา, 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973, p. 727)

1.5.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การสัมภาษณ์ เมื่อได้ผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยยืนยันผลการวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1.1) ตัวแทนชั้นประทวน จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้มีอายุมากสุดที่มียศสิบตรี สิบโท และสิบเอก

1.2) ตัวแทนชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้ที่มีอายุมากที่สุดที่มียศร้อยตรี ร้อยเอก พันตรีและพลตรี

1.3) ตัวแทนครอบครัวทหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนครอบครัวชั้นประทวน ตามข้อ 1.2 จำนวน 2 คน และ ข้อ 1.3 จำนวน 2 คน

1.4) ตัวแทนทหารเกษียณ จำนวน 4 คน ข้าราชการที่เกษียณที่มียศไม่เกินร้อยเอก จำนวน 2 คน และยศไม่เกินพลเอก จำนวน 2 คน

2) การสัมภาษณ์ครั้งที่ 2 เพื่อประเมินระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ของผลการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

2.1) ตัวแทนชั้นประทวน จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้มีอายุมากสุดที่มี ยศสิบตรี สิบโท และสิบเอก ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่สัมภาษณ์แล้ว

2.2) ตัวแทนชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้ที่มีอายุมากที่สุดที่มี ยศร้อยตรี ร้อยเอก พันตรีและพลตรี ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่สัมภาษณ์แล้ว

2.3) ตัวแทนครอบครัวทหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนครอบครัวชั้นประทวน ตามข้อ 1.2 จำนวน 2 คน และ ข้อ 1.3 จำนวน 2 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่สัมภาษณ์แล้ว

2.4) ตัวแทนทหารเกษียณ จำนวน 4 คน ข้าราชการที่เกษียณที่มียศไม่เกินร้อยเอก จำนวน 2 คน และยศไม่เกินพลเอก จำนวน 2 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่วิจัยครั้งนี้ได้แก่ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาวิจัยระหว่าง ตั้งแต่ มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2567

1.5.5 ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัย

1.5.5.1 ด้านตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะงาน
2) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ
3) ปัจจัยการมีส่วนร่วม
4) ปัจจัยความสำเร็จในงาน
5) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา
6) ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน
7) ปัจจัยเงินเดือน
8) ปัจจัยสภาพแวดล้อม
9) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
10) ปัจจัยคุณภาพชีวิต
11) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

1.5.5.2 ด้านตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร ประกอบด้วย

1) ด้านสุขภาพดี
2) ด้านน้ำใจงาม
3) ด้านการผ่อนคลาย
4) ด้านการหาความรู้
5) ด้านคุณธรรม
6) ด้านการใช้เงินเป็น
7) ด้านความสุขของครอบครัว
8) ด้านความสุขขององค์การและสังคม
9) ด้านความรื่นรมย์ในงาน
10) ด้านความพึงพอใจในงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกสบายกายสบายใจ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนจนทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในส่วนของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก เป็นความสุขทั้งทางด้านร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจ ที่เกิดขึ้นในองค์การหนึ่ง ๆ จากสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความรักในงานให้บุคคลได้รู้สึกภูมิใจในภาระหน้าที่งานของตนว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จากประสบการณ์ จากสภาพแวดล้อม จนนำมาสู่ความรู้สึกว่ามีความสุขในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุป ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกหลาโหม ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่ได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมีการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกหวังดีมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ จนนำมาสู่มีความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

3. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการเฉพาะของตัวเอง มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละสัปดาห์และมีการพูดคุยเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการหาความรู้ หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความยินดีรับคำ

แนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ด้านคุณธรรม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีการนำคำสอนตามหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา สามารถยกโทษและให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิดได้ ยินดีในการตอบแทนผู้ที่เคยช่วยเหลือท่านมาก่อนและไม่แอบอ้างผลงานของคนอื่นมาเป็นผลงานของเท่าเอง

6. ด้านการใช้เงินเป็น หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีแผนในการใช้เงินจากรายได้ มีแผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน มีแผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้และมีแผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ

7. ด้านความสุขของครอบครัว หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีการพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวร่วมกัน

8. ด้านความสุขด้านองค์การและสังคม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์การได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่อาศัยและการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกว่าเมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า อยากจะไปทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น มีสมาธิจดจ่ออยู่กับ การทำงาน ในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก และสามารถจัดการกับความเครียดในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

10. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่มีความพึงพอใจกับการได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างจากภารกิจ มีโอกาสที่ได้ทำงานอย่างมีสมาธิ ไม่ค้านกับความเชื่อของตนเองและความพึงพอใจกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัย หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและมีผลกระทบกับอีกสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่มีผลบวกหรือลบกับสิ่งนั้น ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยลักษณะงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากลักษณะของงานที่บุคลากรทหารมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้รับผิดชอบงานที่มีความเหมาะสม ทั้งในส่วนของความสามารถและปริมาณงาน ภายใต้เงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั้งในปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ หมายถึง ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสัมพันธ์ในองค์การที่บุคลากรทหารได้รับการแสดงความเคารพ การรับฟังปัญหา การได้รับแจ้งข่าวสาร จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสในการชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความรักและผูกกันกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน การนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การนำเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การและการมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน หมายถึง ปัจจัยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ที่ท้าทายความสามารถ ที่ได้รับรางวัลจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จนนำมาสู่ความรู้สึกภูมิใจและมีคุณค่าในชีวิตจากผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ

5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปัจจัยผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ในประส่วนของการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมและการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน

6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัจจัยเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการได้รับการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ การได้รับความเชื่อมันในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับกำลังใจ การดูแล ช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

7. ปัจจัยเงินเดือน หมายถึง ปัจจัยเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ เป็นไปอย่างยุติธรรม การได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมรวมถึงเงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร

8. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากวัฒนธรรมขององค์การในส่วนของความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ การเคารพ การให้เกียรติและการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร ร่วมถึงการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ขององค์การ

10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต หมายถึง ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากคุณภาพชีวิตในส่วนของการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพกายแข็งแรงและสุขภาพใจที่เข้มแข็งการเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากความก้าวหน้าในงาน คือ ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรม การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามความสามารถ โอกาสในการแสดงความสามารถและโอกาสในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

บุคลากรทหาร หมายถึง บุคลากรทหารที่ปฏิบัติงานในกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กรมเสมียนตรา หมายถึง ส่วนราชการระดับกรม ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพลตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.7.2 ได้ทราบระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.7.3 ได้ทราบสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.7.4 ได้ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.7.5 ข้อสนเทศที่ได้สามารถนำไปเป็นประกอบการวางแผนในการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
6. บริบทกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

2.1.1 ความหมายขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

สมคิด บางโม (2553, น. 16) มีความเห็นว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ

วันชัย มีชาติ (2559, น. 3) สรุปว่า องค์การจะหมายถึงการรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

Chester Bernard (1970, p. 19) ได้ให้คำกัดความว่า องค์การหมายถึงแบบแผนความร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายคนซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์

Etzioni (1996, p. 28) นิยามองค์การว่า องค์การเป็นหน่วยทางสังคม (Social Unit) ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการในเป้าหมายเฉพาะบางประการ

Richard Hall (1996, p. 30) กล่าวว่า องค์การเป็นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้กิจกรรมที่องค์การดำเนินงานจะมีผลต่อสมาชิกในองค์การ ตัวองค์การเองและสังคม

Stephen Robbins (1990, p. 4) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การประสานงานระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันและมีอาณาเขตที่แน่นอน และความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุป องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคล ที่มาร่วมกันทำกิจกรรม มีการจัดระเบียบขององค์การ ด้วยการประสานงานงานอย่างมีแบบแผน อย่างมีความตั้งใจจริงในการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

จิรประภา อัครบวร (2549, น. 338) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงผลักดันจากจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดี หรือเป็นสภาพความรู้สึกที่เสมือนว่ามีพันธะที่จะต้องตอบสนองต่อองค์การ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและจะทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

จริยา สุขสละ (2552, น. 26) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกต่อตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ

นันทิกานต์ บุตรบาล (2555, น. 24) สรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมวัฒนธรรมขององค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมถึงการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทในการทำงาน

March and Manari (1977, p. 57) ได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการกระทำเพื่อประโยชน์แก่องค์การความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์การและรวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

สรุป ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ จนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การ

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

Allen and Meyer (1993, pp. 49-61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก Affective Commitment หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความผูกพันและเป็นอังหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง Continuance Commitment หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม Normative Commitment หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ทั้งในด้านของความเชื่อมั่น ความเต็มใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2549, น. 37-38) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ

2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

Mowday, et al. (1982, pp. 29-31) ได้เสนอ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job or Role–Relate) ประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงานและความคลุมเครือของบทบาท

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (Work Experiences) ซึ่งได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ประกอบด้วย ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Steer and Porter (1983; อ้างถึงใน จริยา สุขสละ, 2552, น. 28) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. การออกแบบองค์การโครงสร้างที่หลากหลาย จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่าองค์การไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Meyer and Allen (1997; อ้างถึงใน จริยา สุขสละ, 2552, น. 29) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก และความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพึ่งพาองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ

2.1.5 แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

จากการค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคคลากร ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

2.1.5.1 แนวคิดของ The Gallup Organization (จริยา สุขสละ, 2552, น. 28) เป็นสถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก หัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์การ ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์การได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์การได้นอกจากนี้ The Gallup Path Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ได้กลายมาเป็นคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) โดยจะแสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของความผูกพัน 4 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย 12 คำถาม คือ

1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

1.1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of meat work)

1.2) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)

2) ด้านการสนับสนุนการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

2.1) ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)

2.2) ในช่วง 7 วันที่ผ่านมานั้น ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)

2.3) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My Supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)

2.4) มีบางคนในที่ทำงานคอยให้การสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There are someone at work who encourage development)

2.5) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinions seem to count)

3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)

3.1) พันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purposes of company make me feel my job is important)

3.2) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ (My associates or follow employees are committed to doing quality work)

3.3) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

4.1) ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีคนที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)

4.2) เมื่อปีที่ผ่านมานี้ ฉันได้มีโอกาสที่ได้เรียนรู้ และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunity to learn and grow at work)

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์การต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้ จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น The Gallup Organization (2003; อ้างถึงใน จริยา สุขสละ, 2552, น. 30–31)

2.1.5.2 แนวคิดของ Burke

Burke เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์การนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์การ สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์การ

2.1.5.3 แนวคิดของ Tay Nelson Sofres (2003; อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, น. 24)

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee ScoreTM ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ The Conversion ModelTM ที่เป็นมาตราวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์การ โดยให้มีการใช้วัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากการศึกษากว่า 4,000 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้นจึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์การให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดย Employee ScoreTM มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์การต่าง ๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์การ อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะคือ 1) Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์การ

เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของคน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์การ สามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์การอื่น ๆ ด้วยซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์การในระยะเวลาต่อมาได้ 2) Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานที่ทำบุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวัน ๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์การ 3) Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์การ รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 4) Ambassador เป็นผู้ที่มีทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์การ พนักงานที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ขาดความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์การย่อมส่งผลถึงองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การหรือความผูกพันในงาน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขและตอบสนองให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

2.1.5.4 แนวคิดของ Development Dimensions International Inc. (DDI) (Development Dimensions International Inc, 2015)

1) ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจและพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

2) ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์การ และสังคมโดยรวม ซึ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพัน

3) คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์การและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไปโดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบ ทั้งในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ และแผนการท่องเที่ยว แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้า โดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่า และประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

หากองค์การต้องการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ DDI ได้สร้างเครื่องมือในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสำรวจโดยมีชื่อว่า E3 ที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเกิดมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์การผู้นำ และองค์การคือ Engagement=Association+Leaders+Organization ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว จะทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การโดยในแบบทดสอบ E3 นี้จะประกอบไปด้วยส่วนประกอบหลัก 5 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Efforts with Strategy) 2) การให้อำนาจ (Empowerment) 3) ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) 4) แผนการพัฒนา (Development Plans) 5) การสนับสนุนและการให้การยอมรับ (Support and Recognition)

2.1.5.5 แนวคิดของ Greenberg (1996 ; อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, น. 20) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมิตรภาพพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การ เพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น

สรุป แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ นั้น มีลำดับความผูกพัน 4 ระดับ ประกอบด้วยด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน จนนำไปสู่สิ่งที่เกิดเป็นความสุขของบุคลากรและเกิดเป็นความเชื่อในสิ่งที่บุคลากรได้กระทำในองค์การตลอดจนการรับรู้ถึงคุณค่าในสิ่งนั้น

2.1.6 องค์การแห่งความสุข

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายขององค์การไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

รอบข้างว่าเป้าหม
ไม่ให้เราลด ละ ห
สมค
ให้แสดงพฤติกรรม
ตามเมื่ออยู่ในสภา
เพื่อให้เกิดความสำ
ภัทร
องค์กร หมายถึงคว
ด้านความเป็นอัน
เพื่อที่จะปฏิบัติงาน
มุ่งมั่นปรารถนาที่จะ
Davis
ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น
สรุปได้ว่า แ
จากความต้องการที่
เพื่อทดแทนพลังบ
สถานที่ทำงาน เพื่อน

2.2.2 ลักษณ

นักวิชาการได้แ
พิมลจร
1. แ
โดยตรงกับงานที่ทำจึง
2. แ
งานจึงเป็นแรงจูงใจที่บ
กุสุมา จ
ภายนอก (Extrinsic M
มุมมองที่เข้าใจกันว่าท
มุมมองเชื่อว่าบุคคลจะ
ใกล้ชิดหรือรายได้ในข
ภายนอกเหล่านี้บุคคล
ทำงานเท่านั้นและงานบ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกายถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติเช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือกระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่มเป็นต้นลักษณะของแรงจูงใจทางกายมีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอดชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไปเช่นความหิวความกระหายและการพักผ่อนเป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการเช่นความเจ็บปวดความเสียใจความสกปรกเป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคมเช่นการต้องการความรักการยกย่องการมีชื่อเสียงความก้าวหน้า ในชีวิตความภาคภูมิใจซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความมานะพยายามขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูงและมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคมบุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่นมีความเมตตาโอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไปโดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรมเช่นการขยันทำงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำถือเป็นการ ได้อำนาจอย่างเป็นธรรมแต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกงหรือทำลายล้างถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเช่นความอยากรู้อยากเห็นความสุขอุดมการณ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากมากแต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคลเช่นรางวัลเกียรติยศคำชมเชยหรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลยแรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคลเช่นการแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจการลงโทษเป็นต้น

สรุป ลักษณะของแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของตัวบุคลากรเอง และแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอก คือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคลากร

2.2.3 ที่มาของแรงจูงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 36-41) แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤตกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกันแรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

1. ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเคียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย 2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียนเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจาก

สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมากความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2. แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ

4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไป ขาดสมาธิ

4.2 การตื่นตัวระดับกลาง คือ ระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

5. การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทน ที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

สรุป แรงจูงใจของมนุษย์แต่ละคนนั้นล้วนแต่มีที่มาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือสิ่งเร้า หรือมาจากความคาดหวังในด้านต่าง ๆ ซึ่งที่มาของแรงจูงใจนั้นประกอบด้วย ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละคน

2.2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 166) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2552, น. 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่เราจะนำพาชีวิตไปขึ้นแท่นแห่งความสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่เราได้กำหนดเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องและชัดเจนมากน้อยเพียงใด เป้าหมายมีความท้าทายหรือไม่

นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างพลังงานขับเคลื่อนชีวิตไปสู่เป้าหมายโดยการสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ถ้าต้องการเพิ่มระดับความแรงของแรงจูงใจขึ้นไปอีก อาจจะต้องสร้างพันธสัญญาโดยการบอกกับคนรอบข้างว่าเป้าหมายในชีวิตเราคืออะไรเพราะพันธสัญญานี้คือแรงจูงใจ (เชิงบังคับ) ที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เราลด ละ หรือเลิกล้มความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมาย

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 13) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วรินธร แก้วคล้าย (2549, น. 9) กล่าวไว้ว่าทุกคนปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. ตามแรงจูงใจคือแรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน
2. ด้วยความ สามารถคืออยู่ในวิสัยสามารถที่จะทำงานให้
3. ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงานเครื่องมืออุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงาน

ตามแรงจูงใจผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน

ดังนั้น จะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

สรุป แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ นับว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำที่ต้องทำหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

2.2.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's hierarchy of needs theory

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (Maslow. 1970) แบ่งเป็น

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับการต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2.2.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้น ของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ (Alderfer, 1969) ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตาม ทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2.5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้ (สมิหรา จิตตลดากร, 2546, น. 73-80) 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Ernest Hilgard

Ernest Hilgard เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539, น. 18) 1) แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย 2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม 3) แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego–Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจ ที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทาง

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคมสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

2.2.5.5 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว 1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข 2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 2.1) เงินเดือนหมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 2.4) สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมหรือเกียรติและศักดิ์ศรี 2.5) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้

ความสามารถในการปกครองไม่มีอคติยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้ 2.6) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ 2.7) สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ 2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ 2.9) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิด Herzberg เป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานได้ อยู่ที่ว่าคนต้องการและคาดหวังอะไร จากงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน และอื่น ๆ ได้รับตอบสนองตามที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งเป็นความสอดคล้องและสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจนั่นเอง

2.2.6 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกสึกมั่นคง ปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายจะต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะกายสภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป

5. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสว่างของแสดง การถ่ายเทของอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

7. สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากราชการ เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ

8. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชา หรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคน เข้ากับทุกระดับได้การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

10. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่นมีความจริงต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

Morse (1955, p. 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานที่ทำด้านเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ความเครียดจะส่งผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานและความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป และเกิดเป็นความพึงพอใจขึ้นทดแทน

Strauss and Sayles (1960, p. 119) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ ค่านิยามนี้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน

White (1965, p. 215) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Good (1973, p. 320) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะหรือระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความพอใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

Oskamps (1984, p. 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 นัย คือ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้

2. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

3. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

Luthan (1995, p. 126) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Spector (2000, p. 197) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวงานพนักงานนั้นเอง

Sweeny and Mcfarlin (2002, p. 116) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

สรุปความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ความรู้สึกที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่เครียด มีทัศนคติที่ดีต่องาน ตามสภาพการณ์ของผลจากการปฏิบัติงาน จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป

2.2.6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, p. 44) เสนอว่า ปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ปัจจัยปฏิเสธตั้งชื่อว่า Hygiene Factors เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลทำให้ท่าที ความรู้สึก หรือทัศนคติเป็นบวกและไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย เงิน (Money) การนิเทศงาน (Supervision) สถานภาพทางสังคม (Social Status) ความมั่นคง (Security) สภาพการทำงาน (Working Condition) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) อีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ ตั้งชื่อว่า Motivation Factors เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรงและมีผลต่อการเพิ่มหรือลดผลผลิตของงานด้วย ได้แก่ ลักษณะงาน (The Work itself) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) ความเจริญงอกงามที่เป็นไปได้ (Possibility of growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความสำเร็จ (Achievement)

Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานขายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศและชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefit) อาทิ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย และอื่นๆ

Golembiewski (2001, pp. 27-28) ได้กำหนดทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ 3 อย่าง คือ ความต้องการความสำเร็จ (Achieverment) ความต้องการอำนาจ (Power) และความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขสบายและต้องการปลอดจาก

การเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายสิ่งต่าง ๆ คล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กันจนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการมีมากน้อยต่างกัน จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่มากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการทั้ง 3 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบความาสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมาดปรารถนาที่จะทำงานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะไม่สนใจถึงความสำเร็จตามีได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 ตั้งเป้าหมายงานยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบการทำงานยาวนายเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

1.3 ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่เกี่ยวกับโชคหรือคาดผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้ คือ ต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตชัดแจ้ง แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่ไม่ได้ หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นอำนาจเป็นอันมากนี้ ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือ หรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะใฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ และเชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

3. ความต้องการมีสานสัมพันธ์ (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มาก จึงมักแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการ และความอยากได้ของผู้อื่นและจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นให้มาก คนประเภทนี้มุ่งพยายาม

และแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะรู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้เสาะหาตลอดเวลา

Alderfer (2002, p. 112) ให้ความเห็นว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่ปรารถนาย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการของมนุษย์ที่กล่าวถึง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งชีวิตจริงในองค์การในความต้องการ ค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การและความสัมพันธ์เหล่านี้หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งชีวิตจริงในองค์การความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเจริญเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ซึ่งชีวิตจริงในองค์การ จะเป็นความต้องการในการมีความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยาได้กิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และมีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ได้มากขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุข

2.3.1.1 ความหมายของความสุขโดยทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข คือ ความสบายกาย สบายใจ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (ประเวช ตันติพิวัฒนสุข และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554, น. 21) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการเป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึง

บ่อยในความสุข 3 เรื่อง คือ 1 กามสุข 2 ความสุขทางสังคม และ3 ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามิได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น Lyubomirsky, et al. (2005; อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสถิต และคณะ, 2556, น. 25) ให้นิยาม คนที่มีความสุข (Happy Individual) คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ บ่อยครั้ง และมีประสบการณ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ไม่บ่อยครั้ง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น. 56) ได้ให้ความหมายของความสุขโดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึง คุณภาพ “ความสุข” (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้น ๆ

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ (2558) ได้ให้ความหมายของความสุข คือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นล้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. ความสุข คือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ: มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ

2. ความสุข คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้ใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด

3. ความสุข คือ การมีจิตใจที่สงบ มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวความเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี

4. ความสุข คือ การพัฒนาตน มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิตรู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

5. ความสุข คือ การคิดเชิงบวก ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้มองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค

6. ความสุข คือ การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่เป็น ร่าเริงแจ่มใสไม่เจ็บป่วยบ่อย ๆ

7. ความสุข คือ การรู้สึกอยากทำสิ่งต่าง ๆ และสนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ ได้รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้

8. ความสุข คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น

9. ความสุข คือ การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

10. ความสุข คือ การกระทำของตน: มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่า

สรุป ความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกสบายกาย สบายใจ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนจนทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ

2.3.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นละยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ท้าทายมีคุณค่า และน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุรกุล ลีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบมีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็นความสุขทางด้านร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย หมายถึง การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะหรือปวดท้อง การทำงานมากเกินไปทำให้พักผ่อนไม่เต็มที่ ส่งผลให้ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้า เป็นต้น

นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับงานที่ได้ปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสุขความสนุกสนาน ความรื่นเริง ความพอใจ ความดีใจที่ได้ทำงาน และความภูมิใจของบุคคล ที่มีต่อการทำงานใน 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสุขความสนุกสนาน ความรื่นเริง ความพอใจ ความดีใจและความภูมิใจที่ได้ทำงาน ได้ช่วยเหลือได้สนทนาอย่างเป็นมิตร ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน และได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสุข ความสนุกสนานความรื่นเริง ความพอใจ ความดีใจที่ได้ทำงานเต็มใจและภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ความสนุกสนานความรื่นเริง ความดีใจและความภูมิใจที่ตนสามารถทำงานได้สำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสุข ความสนุกสนาน ความรื่นเริง ความพอใจ ความดีใจที่ได้ทำงาน และความภูมิใจที่ตนได้รับความเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับได้รับความหวังดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชารวมทั้งได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ทัศนีย์ ตรีชิโนรส (2556, น. 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคลากรทำงานด้วยความสนุกท้าทาย มีอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดความสำเร็จในงาน

วิสาขา ภูริไกร (2556, น. 8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกในด้านบวกที่ชัดเจนที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยอาจมีการแสดงออกผ่านทางการยิ้มการหัวเราะ ร้องเพลง โดยอารมณ์นี้เป็นอารมณ์ที่แพร่กระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ทำให้บุคลากรคนนั้นมีความกระตือรือร้น ร่าเริงเบิกบานใจในการทำงาน มีความรักในงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือ เกิดความคิดสร้างสรรค์

และมีการตัดสินใจที่ดี ซึ่งอธิบายได้ด้วยปัจจัย 4 ประการ ของ Manion (2003) ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561, น. 43) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องทำให้บุคคลรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความรักในงานให้บุคคลได้รู้สึกภูมิใจในภาระหน้าที่งานของตนว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และจะนำมาสู่ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชาอีกด้วย รวมทั้งยังนำไปสู่ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในส่วนของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก เป็นความสุขทั้งทางด้านร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจ ที่เกิดขึ้นในองค์การหนึ่ง ๆ จากสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความรักในงานให้บุคคลได้รู้สึกภูมิใจในภาระหน้าที่งานของตนว่ามีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2.3.2 องค์ประกอบของความสุข

อภิชาต ภู่พานิช (2551, น. 26-27) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกได้ 7 องค์ประกอบ

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมนูญองค์การ

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร

3. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานได้แก่ สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์การ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์การที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ

6. โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งด้านการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทาง

ชุติมณ ฟ้าภิญโญ (2552, น. 90) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงาน ให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรมีบรรยากาศไม่ดีแล้วย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน

Manion (2003, pp. 652-655) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานการสร้างสรรค์ของตนเอง การประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะอารมณ์ทางบวก เช่น ความสุข การยิ้มหัวเราะนำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพ ที่ดีในที่ทำงาน ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความยึดมั่นผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์การต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร ความรู้สึกเป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจเพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง เพื่อความสำเร็จของงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและ ความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน มีความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกอยากทำงานมีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. ความสุขสบายในการทำงาน (Comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

Pryce-Jones and Lindsay (2014) กล่าวถึงความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่าความสุขในการทำงานเป็นความคิด ความเชื่อที่ทำให้บุคคลแสดงออกในลักษณะของผลการปฏิบัติงานระดับสูงและบรรลุในศักยภาพของตนเอง สิ่งที่แสดงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล ได้แก่

1. ลาป่วยเพียง 1 ใน 10 ของเวลาทำงาน

2. ตั้งใจปฏิบัติงานและร่วมงานกับองค์กรนานกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

3. ผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน 2 เท่า

Kjerulf (2007) อธิบายว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดจากงาน สิ่งบ่งชี้ว่าบุคคลมีความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน (Enjoy what you do)

2. บุคคลรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงาน (Do good work and feel

3. รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)

4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)

5. มีความชื่นชมในงานที่ทำอยู่ (Are appreciated for your work)

6. มีความรับผิดชอบต่องาน (Take responsibility)

7. รู้สึกสนุกกับการทำงาน (Have fun at work)

8. รู้สึกมีแรงจูงใจและพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

9. รู้สึกเหมือนได้รับแรงกระตุ้นให้ทำงาน (Feel that you kick butt)

สรุป จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ จากสภาพแวดล้อม จนนำมาสู่ความรู้สึกว่ามีความสุขในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่ได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนการ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมีการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกหวังดีมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้างในการทำประโยชน์เพื่อองค์การในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ จนนำมาสู่มีความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

3. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการเฉพาะของตัวเอง มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละสัปดาห์และมีการพูดคุยเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการหาความรู้ หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลาการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความยินดีรับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ด้านคุณธรรม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีการนำคำสอนตามหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา สามารถยกโทษและให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิดได้ ยินดีในการตอบแทนผู้ที่เคยช่วยเหลือท่านมาก่อนและไม่แอบอ้างผลงานของคนอื่นมาเป็นผลงานของเท่าเอง

6. ด้านการใช้เงินเป็น หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีแผนในการใช้เงินจากรายได้ มีแผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน มีแผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้และมีแผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ

7. ด้านความสุขของครอบครัว หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีการพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวร่วมกัน

8. ด้านความสุขด้านองค์การและสังคม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์การได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่อาศัยและการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกว่าเมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า อยากจะไปทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น มีสมาธิจดจ่ออยู่กับ การทำงาน ในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก และสามารถจัดการกับความเครียดในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

10. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่มีความพึงพอใจกับการได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างจากภารกิจ มีโอกาสที่ได้ทำงานอย่างมีสมาธิ ไม่ค้านกับความเชื่อของตนเองและความพึงพอใจกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.4 ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้ายทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยท้ายทายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้ายทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผลปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือซ่องโสเภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุขและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตอลดคืน โดยไม่รู้ว่าจะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้อยู่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมานานขาดแรงจูงใจในการทำงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงานขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์คุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย

1. การทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีการกำหนดแผนทิศทางร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การทำงานอย่างมีอิสระและความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานรู้หน้าที่รับผิดชอบของตนเองชัดเจนว่าต้องทำอะไร

3. มีความพึงพอใจในการทำงาน การที่พนักงานมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานและทุ่มเทให้กับงานสูง

4. ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความหวังที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

5. ความสำเร็จของงาน ควรเป้าๆงานที่มีความท้าทายมากอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำแล้วพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าว ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ

6. ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

7. การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึก ปิติยินดี ภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่

1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2. งานที่ทำมีความสนุก

3. เจ้านายที่ดี

4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance)

5. งานมีความหลากหลาย

6. เราเชื่อว่ากำลังทำสิ่งที่มีคุณค่าอยู่

7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น

8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้

10 เงินเดือนดี

พรเลิศ อิฐฐ์ (2554, น. 29) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเกิดจากการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องการความพึงพอใจซึ่งอาจมาจากสัญชาตญาณและแรงจูงใจหลักในการค้นหาความหมายของชีวิต หากมีความต้องการจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต ก็จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการด้วยความพึงพอใจ และความหมายเพื่อจะได้ก่อให้เกิดความสุข เพราะความสุขเป็นหน่วยวัดสูงสุดในชีวิตมนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความปรารถนาความสุข จึงเป็นเป้าหมายสูงสุดและเป็นตัวกำหนดการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ซึ่งคนที่มีรายได้สูง ค่อนข้างจะพอใจกับชีวิตในระดับหนึ่งแต่ไม่ได้มีความสุขมากกว่าคนอื่น ๆ กล่าวคือความมั่งคั่งทางวัตถุไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสุข ถึงแม้ว่าจะบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาและเกิดความรู้สึกเหล่านี้มักจะอยู่ได้ไม่นาน เป็นเพียงความรู้สึกชั่วคราวขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกปฏิบัติอย่างไรให้เกิดความสุขนั่นเอง

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับหรือเกิดความมุ่งหวังในการเลือกตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จและได้ผลงานออกมาดี

1.2 การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตัวเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

1.3 ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน นั่นคือทั้งผู้บริหารและสมาชิกนั้นเข้าใจกันดี ไม่บังคับขู่เข็ญ ไม่ลำบากใจ ทุกคนช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะมีความสุข

2. บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงบุลากรที่เกี่ยวข้องนั้นมีสภาพที่สบายใจในการทำงาน การทำงานก็มีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุขเพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงามจะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจอยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจให้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

2.2 ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน มีลักษณะดังนี้

2.2.1 มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2.2.2 มีความต่อเนื่อง คือ งานที่ทำต้องไม่ขาดช่วง มีความต่อเนื่อง มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

2.2.3 มีความมั่นคงเป็นหลักประกันให้บุคคลรู้สึกว่างานจะช่วยให้เขา มีความสุขได้ตลอดชีวิต อีกทั้งได้รับความเป็นธรรมในงานที่ทำ

2.3 เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานจะบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือความขัดแย้งอย่างชัดเจน ซึ่งการสร้างบรรยากาศนั้นมีวิธีดังนี้

2.3.1 การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน

2.3.2 การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

2.3.3 การเยี่ยมครอบครัว

2.3.4 การสัมมนาหรือประชุม

2.3.5 มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

2.3.6 การสรุปผลงาน

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วในหน่วยงาน ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวก ดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องทุ่นแรง คือ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ช่วยในการผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าทุกชนิด

3.2 เครื่องอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น วิทยุมือถือ โทรศัพท์ จักรยานยนต์

3.3 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ คือ มีเอกสารแบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ มุมหนังสือ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่นๆ เช่น มีห้องน้ำ มีที่พักผ่อน ที่บริการน้ำดื่มที่จำเป็น สถานที่จอดรถ เป็นต้น

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

ยุคนี้เป็นยุคของการับมูลข่าวสาร ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน จึงมีความสำคัญยิ่งต่องานอาชีพของตน ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จด้วยดี โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

4.1 รับทราบข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกชนิด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร และเครื่องมือโทรคมนาคมอื่น ๆ

4.2 รับทราบข่าวสารข้อมูลจากแหล่งข่าว หมายถึง การหาข่าวด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องหรือแต่ละพื้นที่ ก็จะเป็นการได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด มีประโยชน์มากสำหรับงานอาชีพของตน

4.3 การรับทราบข่าวสารข้อมูลในกลุ่มอาชีพ เช่น จากสมาคม ชมรมสหกรณ์ ตลาดหลักทรัพย์ จะมีประโยชน์สำหรับการรับทราบข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่ทันสมัยในงานอาชีพเดียวกันทั้งยังสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัจจุบันและอนาคตได้

4.4 การรับทราบข่าวสารจากการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาดูงาน ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในอาชีพของตนเพราะจะได้รับข้อเท็จจริงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.5 การรับทราบข่าวสารข้อมูลจากหน่วยงานของทางราชการ ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะรัฐบาลจะพยายามส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวก็จะตั้งหน่วยงานส่งเสริมงานอาชีพ ตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ครอบคลุมทุกอาชีพ

สมบัติ กุสุมาวลี (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ผู้นำ (Leaderships)ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมิอาจปฏิเสธได้ว่า “ผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึง

ลักษณะของผู้นำในอันที่จะสร้างภาวะการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ดังนั้น จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมด ในที่นี้จะขอกล่าวถึง ผู้นำแบบบริกร (Leadership as Steward or Servant) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมต่อการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน Servant Leadership เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มิได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาภ ยศสรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ซึ่งผู้นำแบบบริการนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง แสดงออกได้ 3 ทาง คือ

1.1 การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำของเขาซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร

1.2 การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อให้เขาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำของเขาเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย

1.3 การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่าง ๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขาได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้สร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วยนอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจจริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ สมบัติ กุสุมาวลี ได้กล่าวถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร ไว้ 7 ประการ (สมบัติ กุสุมาวลี, ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 21-24) คือ

1.3.1 แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)

1.3.2 สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)

1.3.3 เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)

1.3.4 ความเป็นอิสระสูง (High levels of interdependence)

1.3.5 จัดการตนเอง (Self-Management)

1.3.6 ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ Questioning present assumptions and mental model)

1.3.7 ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)

รูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดเล็ก หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตามมักเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำ งานเป็นทีม (Teamwork) หมดยุคของการทำ งานคนเดียวรับผิดชอบงานคนเดียวในทุกเรื่อง หรือเก่งคนเดียวอีกต่อไปฉะนั้นในปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จอีกต่อไป การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้อง จึงเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จ (สมบัติ กุสุมาวลี, ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 21-24) คือ

2.1 บุคลิกภาพ (Personality) คำว่าบุคลิกภาพที่ดีไม่ใช่แค่รูปร่างหน้าตา ท่าทางและการแต่งกายที่ดีเท่านั้น แต่บุคลิกที่ดีต้องประกอบทั้งรูปลักษณ์ภายนอก รวมทั้งสิ่งที่อยู่ภายใน คือ ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ วิสัยทัศน์ อีกด้วย ลักษณะของคนที่มีบุคลิกดีคือ รูปลักษณ์ภายนอกโดยภาพรวมต้องดูดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักแสดงออกเรื่องอารมณ์อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี ดังนั้นคนที่มีบุคลิกภาพดีพร้อมทั้งภายนอกและภายในจะเป็นคนที่มีเสน่ห์ เป็นที่รักใคร่ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จได้

2.2 มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) คือการมีกิริยามารยาทสุภาพ สงบเสงี่ยมไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ควรถือว่าการถ่อมตน หรือการยอมให้คนอื่นเป็นการเสียศักดิ์ศรี แต่คิดว่าจะนำมาซึ่งความรักใคร่เพราะไม่มีใครชอบคนที่ยกตนข่มท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นการทำตัวอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้อาวุโสและเจ้านายจะเอ็นดู พร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและสอนงานให้ถ้าสามารถทำตัวเป็นที่รักใคร่เอ็นดูของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้ ก็ถือว่าสร้างความสำเร็จในการทำงานได้เกินครึ่ง ในขณะเดียวกันในฐานะเจ้านายการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องก็ไม่ควรใช้พระเดชคือการใช้อำนาจหรือสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นบ้าง และต้องสอนงานรวมทั้งแนะนำเมื่อลูกน้องไม่เข้าใจหรือมีข้อผิดพลาดในการทำงาน

2.3 ความเป็นเพื่อน (Friendly) และมีน้ำใจช่วยเหลือ (Helpful) ควรทำตัวให้สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเองวางตัวธรรมดา ไม่ควรถือตัวหรือหยิ่งจองหอง ไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคมของเราจะสูงกว่าเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่เมื่อทำงานร่วมกันก็ต้องถือว่ามีสถานะเท่ากัน รวมทั้งเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังทั้งกายและใจ กำลังความคิดในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานคนที่มีความเป็นเพื่อนร่วมงานได้เป็น

อย่างดีและถ้าเป็นเจ้านายการสร้างความรู้สึกให้พนักงานเกรงกลัวเพียงอย่างเดียวจะไม่เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลูกน้องจะเครียดและไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แต่ควรจะสร้างบรรยากาศให้พอเหมาะพอดีระหว่างความเคารพยำเกรง กับการกล้าแสดงออก กล้าโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น

2.4 มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ มีความกระตือรือร้นและการทำงานทุกชนิด ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำทำงานด้วนความกระฉับกระเฉง รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อคำพูด คำมั่นสัญญารักษาเวลา ทำตัวให้เป็นคนมีเกียรติ เป็นที่เชื่อถือได้ มีความซื่อตรง สุจริตในงานที่ทำ เป็นที่มาของความสำเร็จในการทำงานทุกชนิด ในฐานะลูกน้องก็ต้องทำงานให้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความรับผิดชอบย่างเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันถ้าเป็นเจ้านายก็ต้องรักษาคำพูด รักษาสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกน้อง เช่นเรื่องของการให้โบนัส การขึ้นเงินเดือนให้รางวัลพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งก็ต้องทำตามสัญญาที่ให้ไว้เช่นกัน

2.5 มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligences) และความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ต้องมีปฏิภาณไหวพริบที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำชื่อและรายละเอียดของคนที่ต้องติดต่องานเห็นว่าให้ความสำคัญกับเขา และถ้าผู้บังคับบัญชาระดับสูงสามารถจำชื่อและรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานระดับล่างได้จะยิ่งสร้างความประทับใจความชื่นชมในตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเป็นเจ้านายหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งก็คือต้องสามารถช่วยลูกน้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เสมอ ที่สำคัญต้องมีความคิดแปลกใหม่ เป็นความคิดในทางที่ดีเพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและองค์กรโดยรวม คนที่มีความคิดแปลกใหม่จะมีคุณสมบัติโดดเด่นในที่ทำงานและก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้ไม่ยาก

2.6 ตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเป็นเจ้านายหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งก็คือต้องสามารถช่วยลูกน้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เสมอ ที่สำคัญต้องมีความคิดแปลกใหม่ เป็นความคิดในทางที่ดีเพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและองค์กรโดยรวม คนที่มีความคิดแปลกใหม่จะมีคุณสมบัติโดดเด่นในที่ทำงานและก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้ไม่ยาก

2.7 มีความอดทน (Patient) อดทนต่อความเหนื่อยยาก ความลำบากในการทำงาน เพราะความสำเร็จทุกอย่างไม่เคยได้มาโดยง่าย แต่ต้องมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวความล้มเหลว ทั้งอุปสรรคในการทำงานและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งถ้าเป็นเด็กใหม่ หรือคนใหม่ในองค์กร มักจะถูกตั้งข้อรังเกียจหรือตั้งกำแพงจากเพื่อนร่วมงานดังกล่าว และต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับโดยใช้เวลาไม่มาก

2.8 ให้ความเคารพนับถือ (Respect) และรู้จักแสดงความยินดีหรือสรรเสริญผู้อื่นด้วยความจริงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดีต้องไม่ขัดเขินในการแสดงความยินดีกับผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง เช่นเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้องค์กร นอกจากนี้ควรเคารพนับถือในความอาวุโส ตำแหน่งหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

3. ลักษณะงาน (Job)

Ken Blanchard (n.d.; อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 23-24) ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ ซึ่งเขาใช้ชื่อภาษอังกฤษว่า Employee Work Passion กล่าวถึงปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (Organizational Factors) ได้แก่

3.1 Collaboration องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับข้าราชการ และระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้แสดงความเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำ งานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เองที่จะทำให้พนักงานเกิด Passion ในการทำงานได้

3.2 Distributive Justice องค์กรจะต้องมีการกระจายความเป็นธรรมสู่ข้าราชการในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เห็นว่าองค์กรต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับข้าราชการทุกคน ซึ่งความเป็นธรรมนี้เองที่จะส่งเสริมให้พนักงาน เกิดความอยากที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีการลำเอียง หรือการแบ่งสันปันส่วนทรัพยากรเพื่อเอื้อผลประโยชน์ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

3.3 Growth คือมีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรได้ ข้าราชการจะเกิด Work Passion ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่าสิ่งที่เขาทำ นั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการส่งเสริมให้เขามีความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดข้าราชการรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอนสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

3.4 Performance Expectation คนจะรักงานที่ตนเองทำได้นั้นต้องรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถทำให้ข้าราชการรับรู้ว่า องค์กรคาดหวังผลงานอะไรจากเขาและทำให้เขารู้ว่าองค์กรเราขาดเขาไม่ได้เพราะข้าราชการคนนี้มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นไปอีก ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดก็คือ การบอกถึงความคาดหวังทางด้านผลงานแก่

พนักงานแต่ละคนเพื่อให้ข้าราชการรับทราบว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เมื่อรู้ดังนี้แล้วพนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและจะเกิด Passion ในการทำงานมากขึ้น

3.5 ปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้น ถือว่าเป็นปัจจัยในระดับองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามนั้นให้ได้

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

วัฒนธรรมองค์กร หรือ "ค่านิยมร่วม" (Shared Values) เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และ การพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรม เป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 11-17) และที่สำคัญ วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กรอีกด้วย

บุษยาณี จันทเจริญสุข (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 25) สรุปขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารร่วมกันพิจารณา วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร 2) พิจารณาเป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) พิจารณาทิศทาง แผน การทำงานประจำวันผลงาน 4) ทบทวน/ค้นหา ปรัชญาการทำงาน 5) ผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ 6) ผู้บริหารคัดเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ 7) บัญญัติคำ อธิบายให้คำจำกัดความว่าข้าราชการต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไร อ่านแล้วเข้าใจและสามารถประพฤติปฏิบัติได้เหมือนกัน 8) หาข้อสรุปเพื่อยืนยันว่าหากข้าราชการทุกคนมีพฤติกรรมใหม่ทั้งหมดตามที่เลือกมาจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จไปได้ดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้นทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบ 8 ด้านด้วยกัน (บุษยาณี จันทเจริญสุข, ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 25-26) ดังนี้

5.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

5.2 สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

5.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ

5.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

5.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบ

Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้ผู้นำ จักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้น จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ลักษณะงาน (Job) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Bartrum (2006, p. 162) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและอธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการ ที่เปรียบเสมือนวิตามินที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ตามลำดับ ดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมบังคับบัญชา (Opportunity for control) หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ (Opportunity for skill use) หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล

3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก (Externally generated goals) หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็น

4. ความหลากหลายของงาน (Varity) หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ และเป็นข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

5. ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม (Environment clarity) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงานที่สว่าง ถ่ายเท หรือมืดทึบ

6. ความเพียงพอในการใช้สอย (Availability of money) เกี่ยวข้องกับรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน จำนวนเงินที่ต้องจ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล

7. ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical security) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายและป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก

8. โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก (Opportunity for interpe
หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน

9. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม (Value social position) ตำแหน่งภายในโ
ที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ

10. สิ่งอำนวยการสนับสนุน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการอ
ต่าง ๆ ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจัดการ

Spiegelman (2016) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสุขกับการทำงานมักจะสร้างผลงา
เสมอ ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นเกิดมาจากปัจ
ซึ่งวิธีการสำหรับการสร้างความสุขให้กับพนักงานในการทำงานมีดังต่อไปนี้ ส่งกิจก
บ้านพนักงาน วิธีการนี้จะทำให้พนักงานความรู้สึกเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของบ
การติดต่อดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีการเชิญชวนติดต่อให้ไปร่วมกิจกรรมสนุกส
บริษัทได้จัดขึ้น

1. จัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน การทำงานโดยเฉพาะอ
เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงพนักงานของบริษัทมักเครียดเพราะความ
การแข่งขันทั้งจากภายในและภายนอกบริษัท ซึ่งความเครียดของพนักงานจะส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทางบริษัท ซึ่งการจัดกิจกรรมนันทนาการใ
ทางออกที่ดีอย่างหนึ่งของการแก้ไขปัญหาโดยบริษัทอาจจัดกิจกรรมกีฬาสี หรือ
เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยเมื่อถึงเทศกาลหรือประเพณีต่าง ๆ
ใหม่ที่เปิดโอกาสให้มีการจับสลากแจกของขวัญภายในงาน การจัดให้มีการรดน้ำดำ
สงกรานต์ เป็นต้น การจัดกิจกรรมนันทนาการจะช่วยให้พนักงานคลายความเครี
ความสุขกับการทำงานอีกครั้ง และยังช่วยกระชับความสัมพันธ์กับพนักงานให้แน่นแ

2. ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในออฟฟิศมี
เรื่องสุขภาพจิตและสุขอนามัยของพนักงาน ซึ่งหากที่ทำงานสกปรกเลอะเทอะ คั
และอับ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก พนักงานก็อาจทำงานอย่างไม่มีความสุขและผลงา
ดูย่ำแย่ ดังนั้นผู้ประกอบการควรจัดสภาพแวดล้อมภายในออฟฟิศให้มีความเหมาะ
และควรเน้นเรื่องความสะอาดเป็นหลักสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด การจัดมุมสบาย ๆ ให้พ
พักผ่อนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ควรต้องมีไว้ในออฟฟิศ เช่น ห้องดูหนังฟังเพลง ห้องสมุด
ที่มีเครื่องออกกำลังกายพร้อมใช้งาน หรือถ้าจะมีมุมสงบภายใต้ร่มไม้ใหญ่ภาย
ความคิดที่ไม่เลว เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายและยังทำได้ง่ายมาก อีกทั้ง ยังช่วยให้อ
ขึ้นอีกด้วย ที่สำคัญการจัดสภาพแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีสุ
จิตใจที่แข็งแรง ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลของบริษัทได้เป็นอ

3. สร้างวัฒนธรรมในบริษัทให้เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้มีลักษณะคล้ายกับครอบครัวจะช่วยให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานค่อนข้างมาก เพราะจุดเด่นที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนของระบบการบริหารแบบครอบครัวก็คือในเรื่องของความอบอุ่น การยอมรับ พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และให้โอกาสเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในการทำงานว่าบริษัทคอยดูแลและให้การสนับสนุนเกื้อหนุนผลักดันในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ในทางกลับกันพนักงานก็พร้อมให้ความช่วยเหลือบริษัทหากในอนาคตผลประกอบการอาจจะไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ เรียกได้ว่าเป็นการร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกัน

4. ให้อิสระทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว การตีกรอบและเคร่งครัดในกฎระเบียบการทำงานมากเกินไปของบริษัทมักสร้างปัญหามากกว่าเป็นประโยชน์ เพราะจริงอยู่ที่การเข้มงวดกับพนักงานจะทำให้เกิดระบบการทำงานที่มีวินัยและระเบียบที่เรียบร้อย แต่นั่นอาจต้องแลกมาด้วยความอึดอัดและลำบากใจของพนักงานในการทำงานตามคำสั่งของบริษัท ซึ่งยืนยันได้เลยว่าพนักงานจะทำงานโดยปราศจากความสุขและคุณภาพผลงานก็จะต่ำ และอาจเกิดความเครียดจนต้องลาออกไปในที่สุด ซึ่งทางบริษัทอาจต้องเสียเวลาหาพนักงานใหม่และยังต้องใช้เวลาสอนงานพอสมควรเกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานของบริษัทหยุดชะงักและส่งผลเสียหายต่อบริษัทในที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้อิสระในการทำงานกับตัวพนักงานบ้างเปิดโอกาสให้มีการแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เป็นประจำด้วย นอกจากนี้การให้อิสระในการแต่งกายก็เป็นเรื่องหนึ่งที่จะต้องผ่อนปรนกฎระเบียบให้ เพราะจะช่วยให้พนักงานแสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจนและจะมีผลดีช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายเวลาทำงาน

5. สร้างความมั่นใจ การมีผู้บริหารที่มีวุฒิภาวะการเป็นผู้นำมีความฉลาดความรู้ความสามารถสูงบวกผสานกับรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท จะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความรู้สึกที่มั่นคงของหน้าที่การงานในอนาคตของตัวพนักงานเองได้และพร้อมที่จะลงหลักปักฐานฝากอนาคตการทำงานของตนเองให้บริษัทเป็นผู้ดูแล ซึ่งความเชื่อมั่นดังกล่าวจะช่วยทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสมาธิจดจ่อในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องไปห่วงหน้าพะวงหลังในเรื่องความอยู่รอดของบริษัทให้เสียเวลา

Winter (2008; อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย 9 ตัวอักษร ดังนี้

H=Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับร่างกายแข็งแรงปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

A=Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจของตนเอง รู้จักความพอประมาณไม่อยากได้ อยากมี อยากเป็นที่เกินตัว

P=Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก

P=Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละให้ทานทำบุญ มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

I=Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N=Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพ หรือพูดง่าย ๆ ว่าการเป็นคนดีนั่นเอง

E=Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลงหรือการหาความบันเทิงเริงใจในรูปแบบอื่น ๆ

S=Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

S=Sexuality หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งนอกจากจะหมายถึง การมีเซ็กส์ที่มีความสุขกับคู่ของตนแล้ว ยังหมายรวมถึง การมีความรู้สึกดีๆ กับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่ก้าวไปถึงขั้นมีเซ็กส์ด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยลักษณะงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากลักษณะของงานที่บุคลากรทหารมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้รับผิดชอบงานที่มีความเหมาะสม ทั้งในส่วนของความสามารถและปริมาณงาน ภายใต้เงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั้งในปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ หมายถึง ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสัมพันธ์ในองค์การที่บุคลากรทหารได้รับการแสดงความเคารพ การรับฟังปัญหา การได้รับแจ้งข่าวสาร จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสในการชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำให้มีความรักและผูกกันกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน การนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การนำเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การและการมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน หมายถึง ปัจจัยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ที่ท้าทายความสามารถ ที่ได้รับรางวัลจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จนนำมาสู่ความรู้สึกภูมิใจและมีคุณค่าในชีวิตจากผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ

5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปัจจัยผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ในประส่วนของการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมและการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน

6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัจจัยเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการได้รับการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ การได้รับความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับกำลังใจ การดูแล ช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

7. ปัจจัยเงินเดือน หมายถึง ปัจจัยเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ เป็นไปอย่างยุติธรรมการได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมรวมถึงเงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร

8. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากวัฒนธรรมขององค์การในส่วนของความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ การเคารพ การให้เกียรติและการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรร่วมถึงการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ขององค์การ

10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต หมายถึง ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากคุณภาพชีวิตในส่วนของการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพกายแข็งแรงและสุขภาพใจที่เข้มแข็ง การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากความก้าวหน้าในงาน คือ ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรม การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามความสามารถ โอกาสในการแสดงความสามารถและโอกาสในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายนับแต่ช่วงปี พ.ศ. 2510 (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2558, น. 41) โดยเฉพาะการนำมาใช้เป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นเครื่องชี้ทิศทางของการพัฒนาบุคคลหรือสังคม ให้บรรลุถึงลักษณะที่ดีตามอุดมการณ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, น. 253) ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิต” ว่าประกอบไปด้วยคำ 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ส่วน “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล การให้ความหมายตามนี้สอดคล้องกับความหมาย Liu (1975, pp. 1-3) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ ในความคิดเดิม คือ อยู่ดี กินดี มีสุข และในความคิดเห็นของลิวนี้ได้ตรงกับคำอวยพรที่ผู้ใหญ่ในสังคมไทยมักจะให้กับลูกหลาน คือ “ขอให้มีชีวิตที่ดี มีความสุขสมบูรณ์ กินดีอยู่ดี” คุณภาพชีวิตจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมาก เพราะเป็นเรื่องของความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนามความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกมนสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหาภาค และเป็นความสามารถของสังคมที่จะตอบสนองความต้องการแก่บุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Sharma, 1975, p. 109) รวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับความรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัว และความกังวล แต่สำหรับแนวคิดของพ่อคำเดื่อง ภาษี ซึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้านในภาคอีสานให้ความหมายของ

คุณภาพชีวิต โดยเริ่มจากการมีสุขภาพที่ดีว่า “สุขภาพที่ดีคือ ทุกคนต้องมีความสุขความอบอุ่นและมั่นใจ อยู่กับธรรมชาติและพึ่งพาตนเอง (อภิสิทธิ์ ธำรงวรางกูร และทานทิพย์ ธำรงวรางกูร, 2554, น. 89–95) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้คนในท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็ง จะต้องอยู่อย่างพอดี กินอย่างพอดี เป็นชุมชนพึ่งตนเอง และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือเรื่องของความมั่นคงในทุกมิติ (พนิษฐา พานิชาชีวะกุล และเพ็ญจันทร์ ประดับมุข, 2552, น. 12)

ความหมายของคุณภาพชีวิตไม่ปรากฏชัดเจนว่าสังคมไทยรับถ้อยคำ “คุณภาพชีวิต” มาใช้ตั้งแต่เมื่อใด ปัจจุบันวลีดังกล่าวก็ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย วลีนี้ได้มาจากคำแปลภาษาอังกฤษที่เรียกว่า Quality of Life ซึ่ง Campbell ได้กล่าวถึงการนำมาใช้เป็นครั้งแรกในการกล่าวสุนทรพจน์เพื่อชูคำขวัญทางการเมืองของประธานาธิบดีลินคอน จอห์นสัน ณ จัตุรัสเมดิสันนครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2508 ส่วนถ้อยคำในภาษาไทยที่มีใช้อยู่เดิมใกล้เคียงกับวลีที่ว่า “กินดี อยู่ดี” หรือ “อยู่ดี มีสุข” การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาตรฐานที่แต่งต่างกัน อันเนื่องจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งละเอียดอ่อนต้องพิจารณาหลาย ๆ แง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลเป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา (ภคินี โอฬาริกชาติ, 2547, น. 22)

การให้นิยามศัพท์ของคุณภาพชีวิต มีผู้ให้นิยามความหมายในลักษณะต่าง ๆ กันในการวิจัยครั้งนี้ดังที่ ศิรินุช ฉายแสง (2553, น. 12–13) ได้เรียบเรียงจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Dalkey and Rourke (1973, p. 82) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจกับชีวิต หรือการมีความสุข ไม่มีความสุขกับชีวิต ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตนี้ เปรียบเสมือนบารอมิเตอร์ของการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

Jackle (1974, p.75) ที่ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตคือ ความพึงพอใจในการมีกิจวัตรประจำวันอันเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองว่ามีความหมายและสามารถดำรงไว้ซึ่งพัฒนาการในด้านต่าง ๆ

Campbell (1976, pp. 117-124) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือ ความสุข ความพึงพอใจและความหวังของแต่ละบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่

UNESCO (1978, p. 89) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึก ของการอยู่อย่างพอใจ ต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิตซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุด ของบุคคล

Dubos (1979, pp. 8-9) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตคือการอิ่มเอมในชีวิตซึ่งแสดงถึงความสุขการกำหนดหรือตัดสินของกลุ่มสังคมหนึ่งจะแตกต่างกับอีกกลุ่มสังคมหนึ่งและแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

Berghorn, et al. (1981, p. 66) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการดำรงชีวิตในปัจจุบันตามองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ต่างๆ

องค์การอนามัยโลก (1994, น. 78) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นมโนทัศน์หลายมิติที่ประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา ด้านความ สัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตแต่ละบุคคล

Ferrans (1990, pp. 15-21) คุณภาพเป็นความ รู้สึกเป็นปกติสุข (Sense of Well-Being) ของบุคคลซึ่งเป็นผลต่อความรู้สึกพึงพอใจแต่ละด้านของ ชีวิตที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ

จากความหมาย คุณภาพชีวิต ที่กล่าวถึงข้างต้น ศิรินุช ฉายแสง (2553, น. 15) สรุปว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์และการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคมเป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของแต่ละคน

คำว่าคุณภาพชีวิตของนักวิชาการในประเทศ อาทิ พนิษฐา พานิชชีวะกุล (2557, น. 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตเป็นความพอใจในสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ในทุก ๆ ด้าน กุลวี วิวัฒนชีวิน และคณะ (2552, น. 22) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ถึงความเป็นอยู่และศักยภาพของตนเองในการดำรงชีวิต สุรีพรย์ กฤษเจริญ และกอบแก้ว สุวรรณ (2553, น. 23) นิยามว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้การดำเนินการในชีวิตทั้งอดีต ปัจจุบันและอนาคต รวมถึงพยนต์หาญผดุงกิจ และอัญชลี ตริตระการ (2554, น. 23) สรุปนิยามของคุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ความเป็นอยู่ที่ดีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นไปได้ตามความต้องการ และ ภาพรวมของประสบการณ์ชีวิต และนักวิชาการต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ อาทิ วรุณศิริ ปราธีธรรม (2556, น. 22) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคล

ดุษฎี อายุวัฒน์ (2558, น. 46) สรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจในการดำรงชีวิตในสิ่งที่ตนเป็นอยู่อย่างมีความสุข ตามสภาพความเป็นอยู่และสภาวะรอบ ๆ ตัวเอง และได้แบ่งระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตเป็น 4 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคลซึ่งมีการศึกษาในหลายกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเฉพาะโรค แรงงานฯ เช่น การศึกษาถึงดัชนีความสุข (Happiness Indicators) ของคนในชุมชน 2) ระดับครอบครัวหรือครัวเรือน การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดครอบครัวผาสุกของครอบครัวประเภทต่าง ๆ 3) ระดับชุมชน เช่นการพัฒนาดัชนีความกินดีอยู่ดีระดับชุมชน (Community-level Well-being Indicators) 4) ระดับจังหวัด ใช้การวิเคราะห์ผ่านตัวชี้วัดคือ จปฐ. ทำให้สามารถสรุปได้ว่ามีจังหวัดใดที่ผ่าน หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้มาตรวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนาจากกรอบของหน่วยงานหลักเช่น แนวคิดของสหประชาชาติเรื่องความจำเป็นขั้น

พื้นฐาน (Basic Minimum Needs) เป็นพื้นฐานของมาตรวัดคุณภาพชีวิต ที่รู้จักกันแพร่หลายคือ "เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)" ที่คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช) ใช้ในการรณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชน

คุณภาพชีวิตเน้นความสุขของชีวิตแบบองค์รวมเชื่อมโยงทั้งสุขภาพกายใจ ครอบครัว และสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญเน้นความสามารถในการพึ่งตนเอง ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและจิตวิญญาณ ทั้งนี้มิติของคุณภาพชีวิต มีทั้งมิติด้านสุขภาพ การไม่มีโรคและความเข้มแข็งแรงที่สามารถทำงานได้ การมีชีวิตครอบครัวสังคมที่อบอุ่น อยู่กันพร้อมหน้า มีความมั่นคง และพึ่งตนเองได้ในด้านมิติทางเศรษฐกิจและการทำงานเป็นด้านที่มีความสำคัญโดยเน้นภาวะของการไม่มีหนี้ การมีเงินทองใช้จ่าย รวมทั้งการมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั้งการมีอาหารพอเพียง การมีบ้านเป็นของตนเอง มีข้าวกินตลอด ดังนั้นมาตรวัดคุณภาพชีวิตจากฐานคิดข้างต้น จึงครอบคลุมสภาพความเป็นอยู่การดำรงชีวิตที่มองความสัมพันธ์ของการดำรงชีวิตทั้งระดับบุคคลครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับองค์การ UNESCO (1980, p. 89), Stromborg (1984, pp. 46-50) and Meeberg (1983, pp. 164-163) ที่ได้สรุปความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า "ชีวิตที่มีคุณภาพ หมายถึง ชีวิตที่ไม่เป็นภาวะ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้กับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย และ จิตใจ สมารถที่จะดำรงสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ และสามารถคาดคะแนนเหตุการณ์ภายหน้าได้อย่างถูกต้อง และสามารถหาวิธีการอันชอบธรรม เพื่อให้ได้มาสิ่งที่ตนพึงประสงค์ ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่"

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ปรัชญาคุณภาพชีวิตการมีชีวิตที่ดีหรือคุณภาพที่ดีนั้นมีการกล่าวถึงกันมาตั้งแต่สมัยเริ่มแรกของการเกิดมีมนุษย์ชาติ ในโลก เมื่อมนุษย์เกิดธรรมชาติก็สอนให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของตนเองและพยายามแสวงหาความสุขในชีวิตของมนุษย์เองมีการกล่าวถึงการมีชีวิตที่ดีของประชาชนตั้งแต่สมัยของกรีกโบราณ โดยนักปราชญ์ของชาวกรีก ได้แก่ Socratis, Plato and Alistotle แนวความคิดปรัชญาคุณภาพชีวิตที่ดี ยังมีการกล่าวถึงในคำสอนของศาสนาต่าง ๆ เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศไทยได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตที่ดี (พระราชวรมุณี, 2541, น. 12) กล่าวว่าชีวิตที่ดีงามคือชีวิตที่มีความรักตัวเองและผู้อื่น ซึ่งพุทธศาสนาชุมชนเห็นว่าปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สังคมที่ประกอบด้วยหน่วยเล็ก ๆ มารวมกันหรือสภาวะปัจเจกบุคคลทั้งหลายประกอบขึ้น ขณะที่ปัจเจกบุคคลแต่ละคนก็ได้รับอิทธิพลจากลักษณะความเป็นสังคม สังคมจะมีความสุขได้โดยปัจเจกบุคคลมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน หากปัจเจกบุคคลมีความเห็นแก่ตัวสังคมก็จะไม่มีความสุข ดังนั้น ชีวิตที่ดีของบุคคลต้องสอดคล้องกับสังคมที่ดี ตัวเองดี รักตัวเองและรักผู้อื่นด้วย เช่นเดียวกับแนวความคิดศาสนาคริสต์ได้กล่าวถึง

การดำเนินชีวิตที่ดีว่า "คือ ชีวิตที่มีความรักความเสียสละ" ซึ่งความรักนั้นมี 2 ด้าน คือรักในพระเจ้าและรักเพื่อนมนุษย์เมื่อมนุษย์มีความรักดังกล่าวแล้วจะมีความสุข แนวคิดเกี่ยวกับชีวิตที่ดีตามหลักคำสอนของศาสนามุ่งเน้นไปที่ตัวมนุษย์เป็นสำคัญในอันที่จะพัฒนาตนเองไปตามธรรมชาติ เพื่อการมีชีวิตด้วยตัวเองและให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมนั้น ๆ ด้วย จากปรัชญาและแนวคิดที่กล่าวมาชี้ให้เห็นว่าการมีชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการรู้จักตนเองของมนุษย์ รู้จักปรับตัวและขัดเกลาตนเอง ดังนั้นชีวิตที่ดีของมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสำคัญ และเมื่อมีชีวิตที่ดีแล้วช่วยเหลือผู้อื่นต่อไปตามหลักคำสั่งสอนของพุทธศาสนาซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของสังคมไทย

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2539, น. 32) ได้กล่าวถึง "คุณภาพชีวิต" ว่าเป็นแนวคิดที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีเหตุผล 2 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยายตีความ โดยผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองหลากหลาย 2) แนวความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่ นักวิจัยจะต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจนเพื่อสามารถประเมินผลได้กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคม

สมภาร พรมทา (2544, น. 18-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตตามทัศนะของนักการศึกษาต่าง ๆ ไว้หลายด้าน ดังนี้

1. ด้านสังคม คือ การที่สังคมนั้น ๆ เป็นสังคมที่ใฝ่หาความรู้เป็นสังคมที่ผู้คนรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสูงส่ง อะไรเป็นเพียงเครื่องตอบสนองรสอร่อยของชีวิตเป็นครั้งคราว

2. ด้านบุคคล คือ การที่บุคคลนั้น ๆ เป็นคนมีน้ำใจใฝ่หาความรู้และความดีงามในลักษณะต่าง ๆ เป็นบุคคลที่แยกได้ว่าอะไรคือแก่นของชีวิตส่วนอะไรเป็นเพียงเปลือกนอก

3. ด้านสังคมวิทยา คือ เป็นเรื่องของสังคมเพียงอย่างเดียวสังคมนั้น ๆ มีวัฒนธรรมจารีตประเพณีที่ดีงามอันจะส่งผลให้ผู้คนในสังคมนั้นๆ มีรากเหง้าอะไรบางอย่างที่ตนเองและเพื่อนร่วมสังคมคนอื่น ๆ สามารถที่จะนึกถึงแล้วชื่นชมหรือภาคภูมิใจ

4. ด้านการแพทย์ มองคุณภาพชีวิตจากการที่คนเป็นคน ๆ ไป มีสุขภาพดีทั้งร่างกายจิตใจ

5. ด้านนักประชากรศาสตร์ คือ สังคมเรามีจำนวนประชากรพอดีผู้คนไม่แออัดไม่แย่งกันทำมาหากิน สัดส่วนชาย หญิง คนแก่ เด็ก และผู้ใหญ่สมดุลกัน

6. ด้านหลักศาสนา แบ่งออกเป็นประเด็น ๆ ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตด้านกายภาพ (The Physical Quality of Life) หมายถึง การมีกายที่มีคุณภาพ

6.2 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (The Spiritual Quality of Life) หมายถึง การมีจิตใจที่สูงส่งดีงาม คำว่า “จิตใจ” ในภาษาไทยนั้นอาจหมายถึงสิ่งที่ฝรั่งเรียกว่า “Mentality” ก็ได้ หมายถึงสิ่งที่เรียกว่า “Spirituality” ก็ได้

6.3 คุณภาพชีวิตทางด้านสังคม (The Social Quality of Life) หมายถึง การมีทางสังคมที่ดี คือปัจจัยทางสังคมที่มีคุณภาพ 2 ด้านหลักๆ คือ ด้านกายภาพ และด้านที่เป็นนามธรรม

6.4 คุณภาพชีวิตด้านการยกระดับจิตวิญญาณให้สูงขึ้น (The Spiritual Quality of Life) หมายถึง คุณภาพชีวิตตามทัศนะของศาสนาที่ยังมีขั้นที่สูงไปกว่าคุณภาพชีวิตอย่างโลกเรียกว่า “ภาวะเหนือโลก” หรือ “ภาวะที่พ้นไปจากโลก”

สุชาติ โสมประยูร และสุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย (2546, น. 226–227) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความต้องการของมนุษย์ได้เริ่มบังเกิดขึ้นนับตั้งแต่ชีวิตเริ่มปฏิสนธิ ตัวอ่อนในครรภ์ต้องการออกซิเจนและอาหาร เมื่อเป็นทารกต้องการออกซิเจน น้ำนม เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่เหมาะสมแก่การปรับตัวที่จะเจริญภายนอกครรภ์ หากมีสภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทารกจะเจ็บป่วยและส่งเสียงร้องอยู่ตลอดเวลาอันแสดงถึงความมีสุขภาพที่ไม่ดี เมื่อเติบโตขึ้นความต้องการของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย เพศ สถานภาพ สภาพแวดล้อม

2. ระดับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีเรื่องความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และอากาศ เป็นต้น

ระดับที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจส่วนใหญ่เป็นความต้องการที่เป็นนามธรรม

ระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ

ระดับที่ 4 ความต้องการความยกย่องนับถือและความสุนทรีในชีวิต

ระดับที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพแห่งตน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) ให้ความหมายเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นเรื่องยาก เพราะแต่ละคนหรือสังคมต่างมีมุมมองในเรื่องการมีชีวิตที่ดีแตกต่างกัน บางคนมองคุณภาพชีวิตในมิติเดียว บางคนมองในหลายมิติ ซึ่งมิติที่มองเหล่านั้นมีบางอย่างที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการรับรู้และประสบการณ์ตลอดจนความเชื่อต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลยึดถือในอดีต การพัฒนาคุณภาพชีวิตมักถูกมองว่า เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นในเรื่องเศรษฐกิจให้มีรายได้เพียงพอ เพื่อนำมาใช้จ่ายให้เกิดความสะดวกสบายทางด้านวัตถุและการกินดี อยู่ดีเป็นสำคัญ หรือบางคนมองว่าคุณภาพ

ชีวิตเป็นเรื่องของการมีสุขภาพอนามัยที่ดี แต่ต่อมาได้มี
ดีในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่ควรถูกมองในแง่เศรษฐกิจหรือสุขภ
ได้รับการพิจารณาร่วมด้วย เช่น คุณภาพของที่อยู่อ
สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วม
สมาชิกในสังคมนั้น ซึ่งแต่ละด้านควรมองทั้งในมิติเชิง
อนามัย ในเชิงปริมาณ ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาวการไ
ดูแล ในเชิงคุณภาพ ได้แก่ การมีชีวิตยืนยาวที่มีความ
ร่างกาย และคนสูงอายุได้รับการดูแลอย่างดีมีความสุข
คุณภาพชีวิตของประชาชน, 2551)

2.5.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

สุชาติ โสมประยูร และ สุพัฒน์ ธีรเวชเจ
ว่าคุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ เนื่องจากเป็นความ
ในการดำรงชีวิตของบุคคล

2. ความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิ
จิตใจคุณภาพของชีวิตก็คือ “คุณภาพร่างกายและจิตใ
คุณภาพอย่างหนึ่งของชีวิต” (Health is a quality of

3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้
ชีวิตพัฒนาจาก “ความต้องการ” ของบุคคลซึ่งมีสภา
ต้องการทางร่างกาย ทำให้ร่างกายสามารถพัฒนาได้ต
ได้รับการตอบสนองด้านจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึง

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภา
สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมมีผลกระทบโ
บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตจึงควรมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อส
แวดล้อมที่ดีและความนิยมจากบุคคลอื่นๆ ช่วยทำให้บุ

Liu (1975, p. 12) คุณภาพชีวิตว่ามี 2
เป็นเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล อันได้แก
บุคคล เป็นต้น และองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย อันได้
บุคคล เป็นต้น และองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย อันไ
องค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแ

Lawton (1

1. การม

ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ

ความสำเร็จที่ได้บรรลุตาม

2. ความ

บุคคล ซึ่งรวมถึงการทำห

สังคมที่ถูกต้อง

3 สิ่งแวด

ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

3.1 ส

3.2 บ

3.3 บ

3.4 ส

3.5 ส

4. การรั

ผาสุกทางด้านจิตใจ ความส

Fillenbaum

ประกอบด้วยองค์ประกอบ

1. ความ

ADL) ประกอบด้วย

1.1 ค

Living: PADL) ได้แก่ระดั

เคลื่อนย้ายร่างกาย การแต่

1.2.

Daily Living: IADL) และ

1.3.

2. ด้านสุ

อาการเจ็บป่วยในปัจจุบั

กิจกรรม

3. ด้านส

อารมณ์ ตัวบงชี้ การทำหน้

4. ด้

การมีปฏิสัมพันธ์ การ

5. ด้

จำนวนเงินที่จำเป็นต้อ

6. ด้

ของสิ่งแวดล้อมรอบ

7. ก

และชุมชน

Zhan

องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. ด

ภายนอกที่ได้รับอิทธิ

ที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่

ปรารถนาที่ตั้งไว้และ

2. ด

ความรู้สึกเหล่านี้มาจ

หนึ่งเกี่ยวกับตนเองใ

3.

สิ่งแวดล้อม โดยนอก

บุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้อ

พิจารณาถึงอิทธิพลท

4. ด้

รายได้ซึ่งถูกกำหนดเป็

ในด้าน

ไว้ 4 ด้านคือ ด้านร่าง

1. ด

ชีวิตในปัจจุบัน จากป

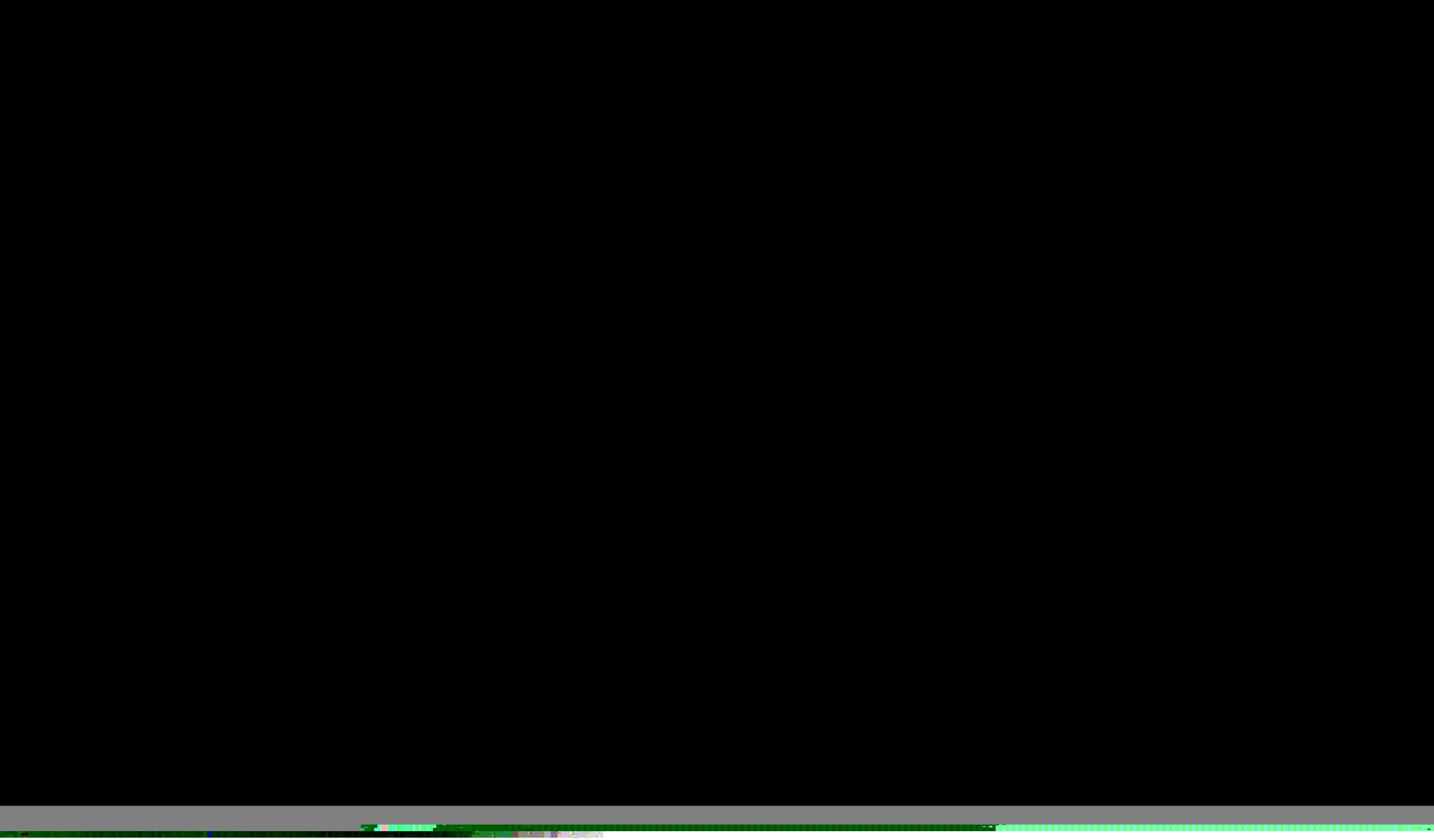
สำคัญของคุณภาพชีวิ

มากขึ้น หากผู้สูงอาย

ปรับตัวให้เหมาะสมก

การดำเนินชีวิตของผู้





ในช่วงแรกของการประเมินคุณภาพชีวิตให้ความสนใจเฉพาะด้านวัตถุวิสัยต่อมาในปี ค.ศ. 1960 ได้มองการพัฒนากว้างขึ้นและให้ความสนใจด้านจิตวิสัย โดยพิจารณาจากการรับรู้ของบุคคลและ เริ่มพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต หลายเครื่องมือด้วยกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เช่น การศึกษาของ บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ (2557, น. 5) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือกของผู้เป็นเยาหวาน ที่มาตรวจรักษาและหน่วยตรวจโรคผู้ป่วยนอกอายุรกรรม โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อศึกษาประเมินคุณภาพชีวิตและการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้เป็นเบาหวาน โดยใช้ แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตของผู้เป็นเบาหวาน (Diabetes Quality of Life: DQOL–1997, 1999) ฉบับแปลเป็นภาษาไทย หรือการศึกษาของ เจษฎา บุญทา (2555, น. 25) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลแม่หอพระ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลแม่หอพระ ใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต WHOQOL–BREF–THAI–1997 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach's alpha coefficient ที่ 0.83 และกองควบคุมโรคเอดส์ (2550, น. 2–5) ประเมินคุณภาพชีวิตผู้ติดเชื้อ/ผู้ป่วยและผู้ได้รับผลกระทบจากเอดส์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อ/ผู้ป่วยเอดส์ ที่มารับบริการที่สถานบริการในสังกัดของกรุงเทพมหานครและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อ/ผู้ป่วยเอดส์ที่มาบริการที่สถานบริการในสังกัดของกรุงเทพมหานครโดยใช้เครื่องมือ WHOQOL–BREF–THAI–1997 และมีเครื่องมือชี้วัดบางชุดที่มีเนื้อหาหลักเฉพาะเจาะจงมากเกินไป เช่น เรื่องของโภชนาการ การศึกษา รายได้ประชากร ที่พักอาศัย ฯลฯ ทำให้เครื่องชี้วัดเหล่านี้ไม่เป็นสากลการกำหนดกรอบสำหรับการจัดสร้างเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตที่เป็นสากลได้พัฒนาขึ้นในองค์กรระหว่างประเทศหลายองค์กร

องค์การอนามัยโลกจึงได้เริ่มพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่เป็นสากลเมื่อปี ค.ศ. 1996 เป็นฉบับมาตรฐานเพื่อใช้ในประเทศต่าง ๆ ประกอบด้วย 100 ตัวชี้วัด และกิตติกร มีทรัพย์ ได้แปลเป็นภาษาไทย ผู้เชี่ยวชาญแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง ซึ่งเป็นฉบับภาษาไทยที่องค์การอนามัยโลกยอมรับ แต่แบบวัดนี้มีจุดอ่อนคือยาวเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะนำมาวัดในชุมชนในเวลาต่อมาองค์การอนามัยโลกจึงได้จัดทำเครื่องมือฉบับย่อชุด 26 ตัวชี้วัด (WHOQOL–BREF) ขึ้นในปีเดียวกัน สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล ได้แปลและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกฉบับภาษาอังกฤษ (WHOQOL–BREF–1996) เป็นฉบับภาษาไทย (WHOQOL–BREF–THAL–1997) และได้นำไปใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรไทยที่สื่อสารรู้เรื่อง ทั้งชายและหญิง 16-87 ปี และได้หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในทุกกลุ่มอายุจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84 สรุปผลการใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตชุด 26 ตัวชี้วัดไว้ว่าเป็นเครื่องมือที่เหมาะสม กับการประเมินคุณภาพชีวิตของคนไทยทุกกลุ่มอายุร่วมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุด้วย (เจษฎา บุญทา, 2555, น. 10)

นอกจากนี้ WHOQOL-BREF ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาให้ใช้ได้ไม่จำกัดวัฒนธรรม ไม่จำกัดผู้ให้บริการทางการแพทย์ ผู้ใช้และในแง่ของกฎหมาย จากความเป็นสากลของแบบวัด สามารถเปรียบเทียบคะแนนกันได้ในเชิงระบาดวิทยา หรือในกรณีการศึกษาที่ต้องใช้การสะสมข้อมูลจากหลาย ๆ ศูนย์จะช่วยให้มั่นใจและยอมรับข้อมูลที่ได้มีประโยชน์ในการวิจัยเพื่อวางนโยบายทางสุขภาพ และได้รับการพัฒนาเป็น WHOQOL–BREF–THAI–1997 ที่ได้รับการยอมรับจากองค์การอนามัยโลก

2.5.4.1 เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริษัททางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะว่านิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการที่จะวัดในรายละเอียดของอาการโรค หรือสภาพต่างๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรค และวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต

1) เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทยเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริษัททางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะว่านิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการที่จะวัดในรายละเอียดของอาการโรค หรือสภาพต่างๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรค และวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต

2) วัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือชี้วัดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิต

3) วิธีการใช้เป็นแบบวัดที่ผู้ตอบสามารถประเมินได้ด้วยตนเอง ในผู้ที่มีอายุ 15-60 ปี ไม่จำกัดเพศ ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านออก เขียนได้ อาจใช้วิธีใช้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL–BREF–THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self–report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็ดปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็ดปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนเองไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น 2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น

การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิการตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นการรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าตนได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

4) การให้คะแนนการให้คะแนนแบบวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL–26 ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก 23 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ 3 ข้อ คือข้อ 2 9 11 แต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบ

กลุ่มที่ 1 ข้อความทางลบ 3 ข้อ กลุ่มที่ 1 แต่ละข้อให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ตอบ ไม่เลย ให้ 5 คะแนน
ตอบ เล็กน้อย ให้ 4 คะแนน
ตอบ ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ตอบ มาก ให้ 2 คะแนน
ตอบ มากที่สุด ให้ 1 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ข้อความทางบวก 23 ข้อ กลุ่มที่ 2 แต่ละข้อให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ตอบ ไม่เลย ให้ 1 คะแนน
ตอบ เล็กน้อย ให้ 2 คะแนน
ตอบ ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ตอบ มาก ให้ 4 คะแนน
ตอบ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

5) การแปลผล

คะแนนคุณภาพชีวิตมีคะแนน ตั้งแต่ 26–130 คะแนน โดยเมื่อผู้ตอบรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

คะแนน 26–60 คะแนน แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

คะแนน 61–95 คะแนน แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตกลาง ๆ

คะแนน 96-130 คะแนน แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การแบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดังนี้

องค์ประกอบการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีคุณภาพชีวิตปานกลาง และคุณภาพชีวิตที่ดี1) ด้านสุขภาพกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตโดยรวม

องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย	ได้แก่ ข้อ 2,3,4,10,11,12,24
องค์ประกอบด้านจิตใจ	ได้แก่ ข้อ 5,6,7,8,9,23
องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ได้แก่ ข้อ 13,14,25
องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ได้แก่ ข้อ 15,16,17,18,19,20,21,22

ส่วนข้อ 1 ข้อ 26 เป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในหมวดคุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม จะไม่รวมอยู่ในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้

6) การนำไปใช้ประโยชน์

เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อนี้ สามารถนำไปใช้ในการทดลองทางคลินิกใช้หาคะแนนพื้นฐาน (Baseline Scores) ในพื้นที่ ๆ ต้องการและสามารถใช้วัดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ใช้มาตรการอย่างหนึ่งอย่างใด ทั้งยังคาดหวังว่าเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต WHOQOL จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในกรณีที่การดำเนินของโรคนั้นๆ ดูเหมือนว่าอาการจะดีขึ้น หรือรุนแรงขึ้นเพียงบางส่วนและในกรณีที่การรักษาอาจจะเป็นแค่การบรรเทาอาการให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการรักษาให้หายขาด ในทางคลินิกเครื่องชี้วัด WHOQOL จะช่วยแพทย์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษา สามารถบ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ว่าการรักษานั้นได้ผลดี และเสียค่าใช้จ่ายมากหรือน้อย แพทย์สามารถนำมาใช้ประเมินการเปลี่ยนแปลงระดับของคุณภาพชีวิตจากการรักษาได้เป็นที่คาดหวังว่าในอนาคต WHOQOL–BREF จะมีประโยชน์ในการวิจัยเพื่อวางนโยบายทางสุขภาพเพราะเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นมาให้ใช้ได้ไม่จำกัดวัฒนธรรม ไม่จำกัดผู้ให้บริการทางการแพทย์ ผู้ใช้และในแง่ของกฎหมาย จากความเป็นสากลของแบบวัด สามารถเปรียบเทียบคะแนนกันได้ในเชิงระบาดวิทยาหรือในกรณีการศึกษาที่ต้องใช้การสะสมข้อมูลจากหลาย ๆ ศูนย์จะช่วยให้มั่นใจและยอมรับข้อมูลที่ได้

7) ข้อจำกัด

7.1) การนำแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทยไปใช้กับประชาชนบางกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุอาจจะมีปัญหาในการใช้ เนื่องจากในการพัฒนาแบบวัดไม่ได้ศึกษาบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป แนวทางแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นจากการตอบคำถามอาจจะเปลี่ยนไปใช้วิธีสัมภาษณ์ตามข้อคำถามที่มีอยู่แล้วให้ผู้ตอบเป็นผู้ประเมินคำตอบด้วยตนเอง หากมีข้อสงสัยไม่เข้าใจผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ ตามกรอบหรือขอบเขตที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดเอาไว้ในแต่ละหมวด

7.2) ข้อคำถามบางข้อยังมีจุดอ่อนของการเข้าใจคำถามอยู่บ้างโดยเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวกับเรื่องเพศเป็นคำถามที่ค่อนข้างมีปัญหาอยู่บ้าง ทั้งนี้เนื่องจากคำถามที่ต้องการบางข้อเป็นการยากที่จะใช้เพียงคำถามเดียว แล้วให้ผู้ตอบเข้าใจได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แนวทางแก้ไขในกรณีที่นำไปใช้แล้วเกิดปัญหาไม่เข้าใจคำถามที่ทำได้ คือการให้คำอธิบายเพิ่มเติมตามขอบเขตที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ในแต่ละข้อคำถาม

2.5.4.2 เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต

สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์และคณะ (2548, น. 11-12) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนไทย: ผลการดำเนินการของรัฐภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ภายใต้โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตในเขตเมืองภาคกลาง ได้ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพเป็น 13 มิติ ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม 2) คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในชุมชน 3) คุณภาพชีวิตด้านสาธารณูปโภค 4) คุณภาพชีวิตด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 5) คุณภาพชีวิตด้านการพักผ่อนหย่อนใจ 6) คุณภาพชีวิตด้านสังคม 7) คุณภาพชีวิตด้านการงาน 8) คุณภาพชีวิตด้านความสุขทางครอบครัว 9) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย 10) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต 11) คุณภาพชีวิตด้านสติปัญญา 12) คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 13) คุณภาพชีวิตโดยรวม

คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาชีวิตของประชาชน (พพช.) (2551, น. 7-11) ได้จัดทำเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับครัวเรือนที่จัดเก็บจากทุกครัวเรือนที่มีผู้อาศัยอยู่จริงในหมู่บ้าน/ชุมชน ทั้งที่มีเลขที่บ้านและไม่มีเลขที่บ้านเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงถึงสภาพความจำเป็นพื้นฐานของคนในครัวเรือนต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพการดำรงชีวิตที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ว่าคนควรจะมีคุณภาพชีวิตในแต่ละเรื่องอย่างไรในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งโดยปกติคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) จะแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อช่วยกันปรับปรุงตัวชี้วัดและเกณฑ์ชี้วัดทุก ๆ 5 ปี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงเวลานั้น ๆ เครื่องชี้วัดข้อมูล จปฐ. ปี 2551 อยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ประกอบด้วย 6 หมวด 42 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด

แต่ละตัวชี้วัด ดังนี้ หมวดที่ 1 สุขภาพดี (13 ตัวชี้วัด) คือ 1) หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอดและฉีดวัคซีนครบตามเกณฑ์บริการ 2) แม่ที่คลอดลูกได้รับการทำคลอดและดูแลหลังคลอด 3) เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 2,000 กรัม 4) เด็กแรกเกิดถึง 1 ปีเต็มได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค 5) เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียว อย่างน้อย 4 เดือนแรกติดต่อกัน 6) เด็กแรกเกิดถึง 5 ปี เจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน 7) เด็กอายุ 6–15 ปี เจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน 8) เด็กอายุ 6–12 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน 9) ทุกคนในครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะปลอดภัยและได้มาตรฐาน 10) ทุกคนในครัวเรือนมีความรู้ในการใช้ยาที่ถูกต้องเหมาะสม 11) คนอายุ 35 ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี 12) คนอายุ 6 ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที 13) คนที่มีสิทธิในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีหลักประกันสุขภาพ (ได้รับบัตรทอง) หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย (8 ตัวชี้วัด) คือ 1) ครัวเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านมีสภาพคงทนถาวร 2) ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี 3) ครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนเป็นระเบียบ เรียบร้อยสะอาดถูกสุขลักษณะ 5) ครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ 6) ครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี 7) ครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 8) ครอบครัวมีความอบอุ่น หมวดที่ 3 ฝักใฝ่การศึกษา (มี 7 ตัวชี้วัด) คือ 1) เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีเต็ม ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกับผู้ใหญ่ในบ้าน 2) เด็กอายุ 3–5 ปีเต็ม ได้รับบริการการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน 3) เด็กอายุ 6–15 ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี 4) เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า 5) เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี แต่ไม่ได้เรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และยังไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมอาชีพ 6) คนในครัวเรือนอายุ 15–60 ปีเต็ม อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ 7) คนในครัวเรือนได้รับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ครั้ง หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า (3 ตัวชี้วัด) คือ 1) คนอายุ 15–6 ปีเต็มมีการประกอบอาชีพและมีรายได้ 2) คนในครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคนละ 23,000 บาทต่อปี 3) ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน หมวดที่ 5 ปลูกฝังค่านิยมไทย (5 ตัวชี้วัด) คือ 1) คนในครัวเรือนไม่ติดสุรา 2) คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่ 3) คนในครัวเรือนได้ปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียม 4) คนอายุ 6 ปีขึ้นไปทุกคนปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา 5) คนสูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคนในครัวเรือน หมวดที่ 6 ร่วมใจพัฒนา (6 ตัวชี้วัด) คือ 1) คนพิการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคนในครัวเรือน 2) คนในครัวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มที่ตั้งขึ้นในหมู่บ้าน/ชุมชน ตำบล 3) คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น 4) ครัวเรือนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น 5) คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน/ชุมชน 6) คนอายุ 18 ปีขึ้นไปที่มีสิทธิ์เลือกตั้งไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งในชุมชนของตน

ศรีเมือง พลังฤทธิ (2552, น. 41-54) เครื่องชี้ชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) วัดคุณภาพ เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริษัททางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะว่า นิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ ไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการที่จะวัดในรายละเอียดของอาการโรคหรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรคและวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตอย่างไรก็ตาม ความยาวของ WHOQOL-100 ซึ่งมีข้อคำถามถึง 100 ข้อ ทำให้ไม่สะดวกและมีข้อจำกัดในการใช้ เพราะต้องใช้เวลามากในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ในปีเดียวกันองค์การอนามัยโลกได้พัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อ ซึ่งมีข้อคำถามเพียง 26 ข้อ โดยเลือกจาก WHOQOL-100 ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ซึ่งประเทศไทยได้แปลแบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อขององค์การอนามัยโลกเป็นภาษาไทย เรียกว่า แบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อชุดภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) และได้มีการวิจัยที่ได้ข้อสรุปว่า แบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อ ชุดภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) มีความเที่ยงตรงในการวัดใกล้เคียงกับชุด WHOQOL-100 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.01) สามารถใช้ประเมินคุณภาพชีวิตแทนกันได้ ซึ่งแบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อ ชุดภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ประกอบด้วย 2 ข้อคำถาม ที่เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม อีก 24 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ว่าองค์การอนามัยโลกได้ปรับปรุงแบบประเมินลดข้อคำถามลงเหลือ 26 ข้อ ที่ของไทยเรียกว่า แบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อชุดภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพละกำลังในการดำเนินชีวิตประจาวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึงพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น 2) ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนาการให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะ

อุปสรรค เป็นต้น 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่า ตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้การตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตการรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสังเคราะห์ การรับรู้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าตนได้มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

Pender (1987, pp. 134-143) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินแบบแผนการดำเนินชีวิต และสุขนิสัยประจำวันของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการดูแลตนเอง ประเมินบุคคลในด้านสุขวิทยาส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับโรคมะเร็ง ที่ควรจะสังเกตร่างกายของตนเองได้ว่า มีอาการผิดปกติหรือไม่

2. การปฏิบัติทางโภชนาการ ประเมินบุคคลในเรื่องการรู้จักเลือกรับประทานอาหารได้ถูกต้องเหมาะสม มีคุณค่าทางโภชนาการ วิธีการรับประทานอาหาร และการควบคุมน้ำหนักให้พอดีกับส่วนสูง

3. กิจกรรมทางกายหรือการผ่อนคลาย เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของร่างกาย ประเมินในด้านการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาเพื่อความสนุกสนาน การวางท่าทางต่าง ๆ ให้ถูกต้องไม่ว่าจะนั่งหรือยืน

4. ลักษณะการนอนหลับประเมินในด้านระยะเวลาที่ควรจะได้รับการพักผ่อนนอนหลับ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อก่อนนอนหลับ ปัญหาในการนอนหลับ ลักษณะของที่นอนที่จะไม่ทำให้เกิดอาการปวดหลัง

5. การจัดการความเครียดประเมินในด้านอารมณ์สนุกสนานการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ ออกมาได้เหมาะสมวิธีการคลายความเครียดของบุคคล

6. ความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ในความสำเร็จของชีวิตประเมินด้านการได้รับความยกย่องสรรเสริญจากบุคคล และความพึงพอใจในความสำเร็จของชีวิตการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความสุขในการทำงานและความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต

7. จุดมุ่งหมายของชีวิตประเมินว่าบุคคลรู้ถึงสิ่งสำคัญในชีวิตของตนเองหรือไม่ควรจะมีจุดมุ่งหมายและกำหนดเป้าหมายชีวิตทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้และเป้าหมายในชีวิตนั้นเป็นจริง

8. การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ประเมินในด้านการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นซึ่งมีประโยชน์มากในการทำให้เกิดแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

9. การควบคุมสภาวะสิ่งแวดล้อมประเมินในด้านการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายจากอากาศเป็นพิษเนื่องจากสารพิษหรือควันพิษการดูแลที่พักอาศัยปลอดภัยจากภยันตรายต่าง ๆ

10. การใช้ระบบบริการสุขภาพ ประเมินในด้านการใช้บริการ ทางการแพทย์เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ความกระตือรือร้นในการหาข้อมูล ปัญหาสุขภาพรวมทั้งการตรวจร่างกาย

ดังนั้น การวางแผนในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ จะต้องมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านการรับประทานอาหารการออกกำลังกาย การจัดการความเครียด ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การช่วยเหลือเกื้อกูลรวมทั้งการวางแผนการใช้จ่ายและการหารายได้เพิ่ม

2.5.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การที่ประสบความสำเร็จ ย่อมมีหลายปัจจัยเข้ามาขับเคลื่อนบุคลากรในการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรก็คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) การศึกษาเรื่องดังกล่าว ถือเป็นการตอบโจทย์ในการหาแนวทางที่จะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้า บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในแวดวงหลายคน ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 68) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดมีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552, น. 6) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คือ การมีสุขสภาวะที่สมบูรณ์มีความมั่นคงในชีวิตตนเอง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (2552, น. 4-5) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมาย รวมทั้งมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562, น. 46-47) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การโดยบุคลากรสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสมพึงพอใจ ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เพียงพอยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมในการเจริญเติบโตในองค์การอย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย มีโอกาสในการศึกษาอบรมหาความรู้เพิ่มเติม มีส่วนร่วมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

Walton (1974, pp. 12-16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

Bluestone (1977, pp. 43-46) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศเพื่อสนองความสุขของบุคลากรทุกคนในองค์การ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ ขององค์การ การทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอในผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาขององค์การที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคลาการ หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในที่ทำงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์การ

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประการ ประกอบด้วย

1. ในความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อบุคลากร คือ การปรับปรุงองค์การ ลักษณะงาน การส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากร

2. ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานด้านพื้นฐานทั่วไป อาทิ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากร

Huse and Cummings (1985, p. 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ที่บุคลากรได้รับรู้ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน โดยจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้ศักยภาพของบุคลากรดีขึ้นด้วย

Cummings and Worley (2001, pp. 10-12) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-beings) หรือความสุขโดยรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในเชิงบวก

Cascio (2003, p. 23) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่คำนึงถึงความปลอดภัย ตลอดจนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และโอกาสที่สามารถจะเติบโตและพัฒนาในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.5.5.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการจัดการสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรต่างกันตามแต่นโยบายหรืองบประมาณที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้บุคลากรแต่ละองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

อัสนียา สุวรรณศิริกุล (2547, น. 75-76) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ดังนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. บุคลากรมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน

3. บุคลากรเกิดความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์การ

4. บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม และระลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์การ

6. ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน ลาออก โยกย้ายของบคุลากร

7. เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงาน

8. บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จากการได้รับความพึงพอใจทั้งทางวัตถุและจิตใจ

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562, น. 49) สรุปว่า หากบุคลากรได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์การ เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ได้รับ อัตราการขาดงาน การลา การลาออก รวมถึงการโยกย้าย ก็จะลดลง บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานสร้างสรรค์ผลงานหรือทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Hackman and Suttle (1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานโดยทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน โดยสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 492) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากรทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรืออย่างน้อยที่สุดอัตราการขาดงานจะลดลง

2. บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความสนใจใส่ใจงานขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากอัตราการขาดงานลดน้อยลงของบุคลากร

4. ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานทำให้ต้นทุนค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพลดลง

5. มีความยืดหยุ่นของกำลังคนมากขึ้น ทำให้มีความสามารถในการสับเปลี่ยนบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคลากรรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

6. ความน่าเชื่อถือขององค์การมีมากขึ้นนทำให้อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และการโยกย้ายของบุคลากร

8. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจองค์การมากขึ้น เนื่องจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร

Dessler (1991, p. 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบรับอย่างดีจากองค์การ

Greenberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประกอบด้วย

1. ให้ผลโดยตรงในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงาน

2. ทำให้ผลผลิตขององค์การสูงขึ้น

3. ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าประสงค์ได้ดีขึ้น

2.5.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562, น. 53) สรุปได้ว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบของแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่โดยเนื้อหาจะมีความคล้ายคลึงกันในบางส่วน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แต่มีบางแนวคิดจะเน้นที่องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานเป็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบได้ 6 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับงานและบริบทขององค์การที่ศึกษาประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5. ธรรมนูญในองค์การ

6. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

Walton (1973, pp. 12-18) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล สภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคล และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีโดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบายไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานนี้ คือ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคลากร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. สังคมสัมพันธ์ หรือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากร (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกัน การที่บุคลากรเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้รับการยอมรับและร่วมมือด้วยดีจากบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าที่เท่าเทียมกันซึ่งตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ธรรมนูญในองค์การ หรือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณารางวัลและผลตอบแทน รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือ ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ซึ่งทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมขององค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรจะรู้สึกภูมิใจและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

Huse and Cumming (1985, pp. 199-200) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายกับ Walton โดยมีแนวคิดที่ 1-7 เหมือนกันแต่เปลี่ยนด้านที่ 8 จากลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงเป็นความภูมิใจในองค์การ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ เหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ของบุคลากร

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) หมายถึง บุคลากรมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง บุคลากรมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สามารถทำงานได้อย่างอิสระใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานในภาพรวมทำให้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)

3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์การ

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีการเปิดเผย และมีความจริงใจจากผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีบรรยากาศของความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานกการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเท่าเทียมกับผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนทำให้บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคยุติธรรมและเท่าเทียม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคลากรมีความสมดุลในชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อองค์การ

8. ด้านความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรับรู้ว่าองค์การนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

Bennett and Tibbitts (1989, pp. 5-7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีลักษณะงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ การที่ผู้ร่วมงานมีเป้าหมายร่วมกัน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อการปฏิบัติงานมีความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างผู้ร่วมงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี อาจจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ควรมีทรัพยากรหรืออุปกรณ์เพียงพอ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความพึงพอใจของบุคลากร เป็นความรู้สึกมีคุณค่าของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงานในองค์การ หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน จะสามารถคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข

Rao (1992, p. 209) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขอนามัย มีความปลอดภัย และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามสมควรและมีความมั่นคงในงานที่ทำ

2. ด้านความเสมอภาค (Equity) หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสิทธิประโยชน์ จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Individuation) หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมีประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องงานและภาพรวมขององค์การ

2.6 บริบทกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.1 ประวัติกรมเสมียนตรา

กรมเสมียนตราเป็นส่วนราชการระดับกรม ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพลตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง และการสารบรรณ โดยมีเจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพรวมด้านกำลังพลของข้าราชการทหารทุกเหล่าทัพ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการทหารกรมเสมียนตรา

พ.ศ. 2452 กรมเสมียนตรา ได้ถือกำเนิดขึ้นในสมัยการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์โดยมีฐานะเป็นกองเสมียนตรา อยู่ในบังคับบัญชาของกรมปลัดทัพบกกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ในการหนังสือและระเบียบปกครองบัญชีนายทหาร การแต่งตั้งบำเหน็จความชอบ หนังสือคำสั่งโต้ตอบและข้อบังคับในหน้าที่ กับรวบรวมหนังสือคำสั่งโต้ตอบ และข้อบังคับของกรมยุทธนาธิการ มีตำแหน่งเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแยกหน้าที่การงานออกเป็น 4 แผนก

แผนกที่ 1 มีหน้าที่ในการหนังสือซึ่งอยู่ในระหว่างการติดต่อกับหน้าที่อื่นและการร่างเขียน

แผนกที่ 2 มีหน้าที่ในการรับ-ส่ง เก็บรักษาหนังสือ

แผนกที่ 3 มีหน้าที่รวบรวมแบบธรรมเนียมและระเบียบการปกครอง กับเรื่องการประชุมและการพิมพ์หนังสือต่าง ๆ

แผนกที่ 4 มีหน้าที่ในการบัญชีนายทหารสัญญาบัตรและนายดาบ การแต่งตั้งและบำเหน็จความชอบทั้งนี้ เป็นไปตามข้อบังคับกรมยุทธนาธิการ เรื่องหน้าที่กรมปลัดทัพบก พ.ศ. 2452 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2452

พ.ศ. 2456 ได้มีคำสั่งกระทรวงกลาโหม ที่ 185/10023 ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2456 ให้ยกฐานะกองเสมียนตราขึ้นเป็นกรมเสมียนตรา คงขึ้นอยู่ในกรมปลัดทัพบกตามเดิม และตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ก็คงเรียกว่า เสมียนตรา

พ.ศ. 2457 ได้มีคำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 272/25800 ลงวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2457 ให้กรมเสมียนตราเปลี่ยนชื่อเป็นกรมเสมียนตราทหารบก และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเสมียนตราเป็นเจ้ากรม

พ.ศ. 2474 จึงได้มีคำสั่งสำหรับทหาร ที่ 5/9313 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2474 ให้รวมกรมปลัดทหารบกและกรมปลัดทหารเรือเป็น กรมปลัดกระทรวงกลาโหมมีปลัดทูลฉลองกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน กับให้เปลี่ยนชื่อกรมเสมียนตราทหารบกเป็น กรมเสมียนตรา ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาก็คงเรียกว่าเจ้ากรมดังเดิม

พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย การแบ่งส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมก็เปลี่ยนแปลงใหม่จากกรมปลัดพระกลาโหม เปลี่ยนเป็นกองบังคับการกระทรวงกลาโหม สำหรับกรมเสมียนตรา มีการเปลี่ยนแปลงโดยแบ่งส่วนราชการเหลือเพียง 3 แผนก ดังนี้

แผนกที่ 1 มีหน้าที่ในการทำหนังสือโต้ตอบ สั่งการ และโฆษณา

แผนกที่ 2 มีหน้าที่ในการรับ - ส่ง เก็บรักษาหนังสือ และเบิกจ่าย

แผนกที่ 3 มีหน้าที่การบำเหน็จ ทำเนียบ ประวัติ บัญชีรายชื่อข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ตราประจำชาดสำหรับตำแหน่ง ห้องสมุดกระทรวงกลาโหมและแบบธรรมเนียม

พ.ศ. 2476 เปลี่ยนแปลงเป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมใหม่โดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเสนาบดี เป็นรัฐมนตรีกองบังคับการกระทรวงกลาโหมและแปรสภาพกรมปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชา สำหรับกรมเสมียนตราคงอยู่ในบังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.2 วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ

2.6.2.1 วิสัยทัศน์

กรมเสมียนตรา เป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบายและบริหารงานบุคคลระดับ กห. ที่มีระบบบริหารจัดการที่สามารถสนับสนุนให้กองทัพ มีความพร้อมต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2.2 ภารกิจ มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนวยการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงานการกำลังพล ตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการ ในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านการกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรม ในประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง การสารบรรณ ราชการประจำทั่วไป ของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมเสมียนตรา เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2.6.2.3 พันธกิจ

1) การดำเนินการกำลังพล

2) การเสนอนโยบายและการจัดทำแผนการกำลังพล

3) การสารบรรณ ธุรการ และพิธีการ

4) การดำเนินการในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร

5) การดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการข้าราชการทหาร

6) การพัฒนาระบบงานกำลังพล

7) การบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังพล

8) กิจการอนุศาสนาจารย์ งานศาสนพิธีต่าง ๆ

2.6.3 ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

2.6.3.1 พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ด้านการกำลังพลของกระทรวงกลาโหม และแผนงานการกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหม

2.6.3.3 ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามนโยบาย ด้านการกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

2.6.3.4 พิจารณา เสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน ดำเนินการเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ แบบธรรมเนียมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหม

2.6.3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา อบรมภายในประเทศของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.3.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการข้าราชการทหาร

2.6.3.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม

2.6.3.8 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ ธุรการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและกระทรวงกลาโหม

2.6.3.9 ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธีรัฐพิธีและพิธีการทั่วไปของกระทรวงกลาโหมและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.3.10 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการอนุศาสนาจารย์ การอบรมศีลธรรมแก่ข้าราชการของส่วนราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.6.3.11 การพัฒนาระบบงานสารสนเทศด้านการกำลังพลและดำเนินการบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและกระทรวงกลาโหม

2.6.3.12 ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาเกี่ยวกับระบบงานการกำลังพลของกระทรวงกลาโหม

2.6.3.13 ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ทหารกองประจำการนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม และกำลังพล ประเภทอื่นในกระทรวงกลาโหม

2.6.3.14 ดำเนินงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.4 การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่

2.6.4.1 สำนักงานนโยบายและแผนการกำลังพล มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายด้านการกำลังพล แผนงานการกำลังพล การพัฒนากำลังพล การศึกษาอบรมภายในประเทศ การสรรหาและเลือกสรรกำลังพลของ ส่วนราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์ ระบบงานสารสนเทศด้านการกำลังพลของกระทรวงกลาโหม และสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์และรายงานสถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการสำนักงานนโยบาย และแผนการกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.2 สำนักงานกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับ การบรรจุ เลื่อน ลด ปลด ย้าย การโอนข้าราชการ การออกจากราชการ การลงทัณฑ์ บำเหน็จความชอบ การบำรุงขวัญ การบริการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของ ปลัดกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม จัดทำทำเนียบประวัติ บัญชีรายชื่อกำลังพลของส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ตลอดจนวิเคราะห์และรายงานสถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการสำนักงานกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับงานทั่วไปงานธุรการการเตรียมการ และการจัดการ ประชุมให้กับคณะกรรมการข้าราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม ตลอดจนประสานงานและกำกับดูแล การปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการข้าราชการทหารและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กลาโหม ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิ ประโยชน์ของข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม และกำลังพลประเภทอื่นที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ตลอดจนวิเคราะห์และรายงานสถิติผลงาน ตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.4 กองกลาง มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณของกระทรวงกลาโหม ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ การขนส่ง การบริการและเรื่องต่าง ๆ ที่มิได้เป็นหน้าที่ของกองงานอื่นของกรมเสมียนตรา ตลอดจนวิเคราะห์และรายงานสถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองกลาง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.5 กองระเบียบการ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ แบบธรรมเนียมของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการขออนุมัติ ในหลักการสำหรับเรื่องต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับตัวบุคคลโดยเฉพาะ ตลอดจนวิเคราะห์และรายงาน สถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองระเบียบการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.6 กองสวัสดิการ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการของกระทรวงกลาโหม การดูแลอาคารที่พักอาศัย การออมทรัพย์ การกีฬา การณาปนกิจ การให้บริการจำหน่ายสิ่งอุปโภค บริโภคที่จำเป็นแก่การครองชีพ รวมทั้งการสงเคราะห์ในลักษณะอื่น ๆ แก่กำลังพลและครอบครัวของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตลอดจนวิเคราะห์และรายงานสถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

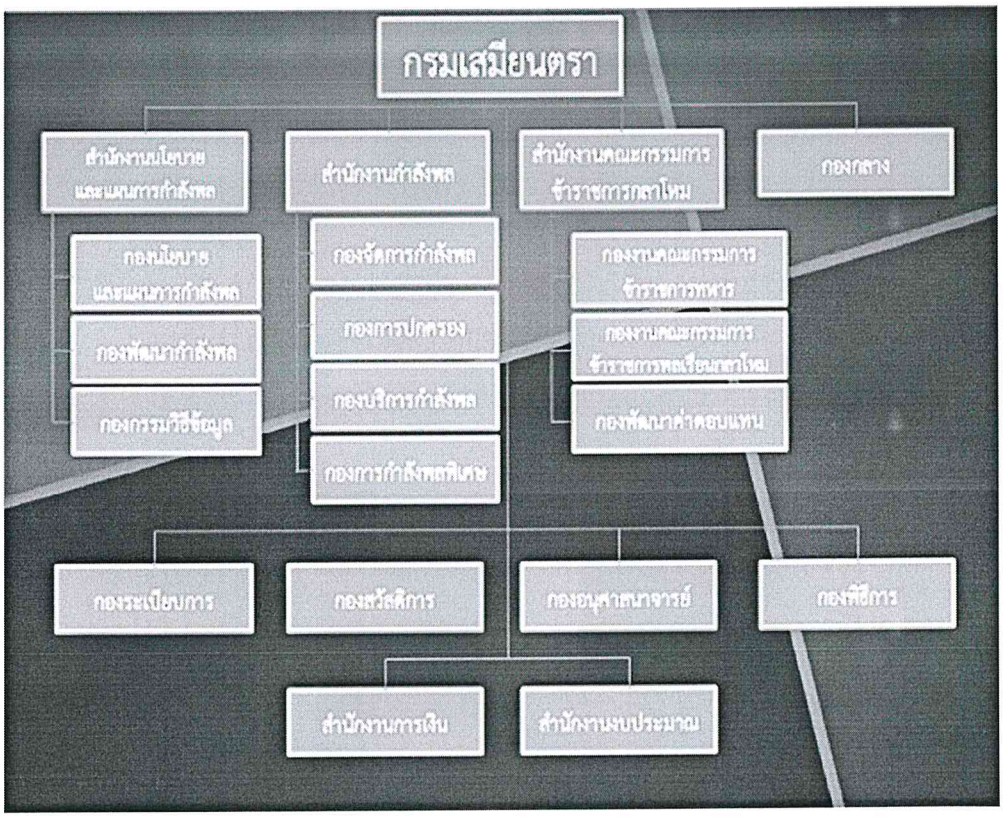
2.6.4.7 กองอนุศาสนาจารย์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการอนุศาสนาจารย์ การศึกษาอบรมศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การพิธีทางศาสนา การตรวจแนะนำ การบำรุงขวัญและการให้คำแนะนำ ทางศาสนาทั้งปวงแก่ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนวิเคราะห์และรายงานสถิติผลงานตามความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองอนุศาสนาจารย์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.8 กองพิธีการ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี และพิธีต่าง ๆ ของกระทรวงกลาโหม และสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม มีผู้อำนวยการกองพิธีการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.9 สำนักงานการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การจ่ายเงิน และเก็บรักษาเงิน ของทางราชการ ตลอดจนการจัดทำบัญชีเงินราชการของกรมเสมียนตรา ให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้าสำนักงานการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.6.4.10 สำนักงานงบประมาณมีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณจัดทำบริหารและควบคุมงบประมาณ ตามที่ได้รับจัดสรร รวมทั้งติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผล ให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้า สำนักงานงบประมาณ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สามารถแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.2 การแบ่งส่วนราชการของกรมเสมียนตรา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิกา แสงทองดี (2560) ศึกษา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร พบว่า คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย 1) การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา 2) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ 3) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล 4) ความสุขในการทำงานในองค์กร ผลสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขใน

การทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยามี 16 องค์ประกอบ คือ 1) ครอบครัวดี 2) ความมีน้ำใจ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความรอบคอบ 5) การให้ 6) ความเสมอต้นเสมอปลาย 7) การปล่อยวาง 8) ความรับผิดชอบ 9) การสื่อสารที่ดี 10) การเป็นแบบอย่างที่ดี 11) วินัยทางการเงิน 12) สัมพันธภาพ 13) ความภาคภูมิใจ 14) ความขยัน 15) คุณธรรม และ 16) สุขภาพดี รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า ความสุขในการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและปัจจัยสู่ความสำเร็จ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานในองค์กรผ่านปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ซึ่งสูงกว่าอิทธิพลทางตรง นี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านเพียงตัวเดียวที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้น และตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาจำเป็นต้องมีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านจึงจะทาให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรสูงขึ้น ในขณะที่ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จสามารถส่งอิทธิพลให้บุคคลมีความสุขในการทางานในองค์กรได้โดยไม่ต้องส่งผ่านตัวแปรใดๆ

ธารินทร์ ระศร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วยปัจจัย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 4) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูผู้สอนเป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 54.50

ปิยะธิดา ปัญญา, ไพศาล วรคำ (2560) ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและ

รายด้านไม่แตกต่างกัน ลำดับความสำคัญ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสาร
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการ
การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

สุชนา ฟองอนัตรัตน์ (2560) ศึก
องค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขอ
กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำก
ตำรวจสันติบาล ผลการวิจัยพบว่า 1)
ตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการ ตำรวจ
ปานกลาง ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กา
ในการทำงาน อยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ก
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความ
ด้านจิตอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .591, p < 0
p < 0.01; r = .559, p < 0.01; r = .546,
และรายด้าน อันได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านกา
ความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำ
= .521, p < 0.01; r = .480, p < 0.01 ด
โดยรวมและรายด้าน อันได้แก่ ด้านการให้ค
กลั้น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านก
การทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิ
p< 0.01; r = .540, p < 0.01; r = .586
ผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน อ
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับ
p < 0.01; r = .581, p < 0.01; r = .42
ผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน อ
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ
สถิติ (r = .400, p < 0.01; r = .422, p
ตามลำดับ) 7) การรับรู้การสนับสนุนจากอง
สวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้า
ด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .413$, $p < 0.01$; $r = .304$, $p < 0.01$; $r = .252$, $p < 0.01$; $r = .335$, $p < 0.01$; $r = .319$, $p < 0.01$; $r = .408$, $p < 0.01$ ตามลำดับ) และมิติด้านจิตใจ มิติด้านการสำนึกต่อหน้าที่ มิติด้านจิตอารมณ์ มิติด้านการให้ความร่วมมือ มิติด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทางานได้ 63.1%

อนุวัตร เข็มราช (2560) ศึกษา ความสุขและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมกำลังพลทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานบางมิติ โดยในด้านเพศมีความสัมพันธ์กับมิติสุขภาพกายดีและผ่อนคลายดี ด้านอายุมีความสัมพันธ์กับมิติสุขภาพกายดี และผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี สังคมดี และมีคุณธรรม ด้านระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับมิตินำ้ใจดี สังคมดี และมีคุณธรรม มิติการหาความรู้ มิติการรู้จักใช้เงิน และการงานดี ด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับมิตินำ้ใจดี สังคมดี และมีคุณธรรม มิติครอบครัวดี ด้านสภาพการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับมิติการหาความรู้ มิติการรู้จักใช้เงินและการงานดี และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับมิติสุขภาพกายดีและผ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติการรู้จักใช้เงิน และการงานดี และยังพบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานมิตินำ้ใจดี สังคมดี และมีคุณธรรม มิติการหาความรู้ มิติการรู้จักใช้เงินและการงานดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิดารักษ์ ลือชา (2561) ศึกษา ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในเทศบาลนครมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในระดับปานกลาง และความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานสาหรับบุคลากรในเทศบาลนครที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี มีองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variables) 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) 15 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความยึดมั่นผูกพัน ในงาน ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรแฝงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การใช้แนวทางปฏิบัติที่เน้นผลงานระดับสูง และการพัฒนา และจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมใน

การทำงานด้านกายภาพ และ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างสุขภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพกาย และการเสริมสร้างสุขภาพจิต ตัวแปรแฝง ด้านการสนับสนุนการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การส่งเสริม การออมและการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ตัวแบบการเสริมสร้างความสุข ในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/ df) มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) เท่ากับ .935 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เท่ากับ .925 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) มีค่าเท่ากับ .984 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .048 จึงสรุปว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลในตัวแบบ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (β = .57) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (β = .19) การสร้างเสริมสุขภาพและการสนับสนุนการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุข ในการทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติ.01 (β = -.05)

เจนรบ พละเดช, ภักดี โพธิ์สิงห์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคณาภูมิ (2561) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุข ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรักในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 79.80 (R^2 เท่ากับ 0.798) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รูปแบบและการยืนยันรูปแบบเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ที่เหมาะสมจะต้องมีการเสริมสร้างความรักในงาน โดยการสร้างความชำนาญ ในวิชาชีพ และควรแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง กับงานไต่สวนข้อเท็จจริงออกจากกันอย่างชัดเจน จะต้องมีการเสริมสร้างความสำเร็จในการทางาน ซึ่งควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกเบิกจ่ายประมาณ จะต้องมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

โดยมีการจัดกิจกรรมสัญจรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะต้องมีการเสริมสร้างผู้นำองค์กร โดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดกับบุคลากรในระดับปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม และจะต้องมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับอันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข

กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน (2561) ศึกษา ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงานในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ได้แก่ ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ และความรู้จักไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา (รายด้านภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั้นคือ เมื่อการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

จตุพร ไชยราช (2561, น. 58-60) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทางานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 3 ค่าและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .635-.780 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่ มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับปัจจัยด้านลักษณะงาน (r = .780) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่าง

ตัวแปรอิสระที่มีค่าต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (r = .635) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .504-.704 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (r = .704) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (r = .538) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = .504) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .704 สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทางานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 49.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .42 และสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.185 + .704\ (X_1)$$

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว ในขณะที่ระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำ งานทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำ งานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพียง 3 ด้าน คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะของการศึกษา หน่วยงานควรมีนโยบายด้านบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงกฎเกณฑ์และเกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ของการเลื่อนระดับและการขึ้นเงินเดือนควรจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมการทำ 5 ส. เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของการทำงาน

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษา คุณภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์การ ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ศักยภาพของตนการมองโลกในแง่บวก และความสุขในการทำงานของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) การรับรู้ศักยภาพของตนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถใช้ทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5 เขียนเป็น

สมการพยากรณ์ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ Z'=0.26Z1

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสากรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ผลการทดสอบระดับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ

พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และด้านสังกัด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ในหน่วยงานนี้) และอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (β=.292) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (β=.280) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL4) (β=.272) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.572 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว (CUL3) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 4) แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศวิถี ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ธนิน ใจวงศ์ (2565) ศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่าด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.55, $S.D.$=0.59) รองลงมาด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.39, $S.D.$=0.64) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$=4.18, $S.D.$=0.76) ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงาน

เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.98) 3) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.47, $S.D.$=0.62) 2) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดี และควรมีการร่วมกลุ่มให้ความช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ

ณัติธร ศรีรักษา (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 5) ปัจจัยด้านมิติความภักดีต่อองค์การ (X_{28}) มิติโครงสร้างองค์การ (X_{20}) มิติการสนับสนุน (X_{25}) มิติความคิดสร้างสรรค์ (X_{14}) และมิติความขัดแย้ง (X_{27}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 55.8

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสรุปเป็นตัวแปรในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยลักษณะงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่าบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยงานที่น่าพอใจ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจงานที่ทำมีคุณค่ามีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีผลตอบแทนคุ้มค่ามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ งานที่ทำมีความสนุก มีความหลากหลาย มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance) สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน Ken Blanchard (n.d., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 23-24) ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ ซึ่งเขาใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Employee Work Passion กล่าวถึงปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ คือ ลักษณะงาน Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ลักษณะงาน (Job) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบในส่วนของ ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

1.2 ความสัมพันธ์ในองค์การ โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงาน วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น Alderfer (1969) ได้กำหนด ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น สมิหรา จิตตลดากร (2546, น. 73-80) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบในส่วนของลักษณะทางสังคมการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย การทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีการกำหนดแผนทิศทางร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบ ในส่วนของ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านายถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้การทำงานนั้นก็จะมีความสุข การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่นมีความจริงต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.4 ปัจจัยความสำเร็จในงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน ควรเป็นงานที่มีความท้าทายมากอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำแล้วพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ Maslow (1970) กำหนดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's hierarchy of needs theory เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หนึ่งในความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น Alderfer (1969) ได้กำหนด ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตาม ทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ สมิหรา จิตตลดากร (2546, น. 73-80) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของ

ตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

1.5 ปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึก ปิติยินดี ภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงาน ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ เจ้านายที่ดี สมบัติ กุสุมาวลี (อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ผู้นำ (Leaderships)ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมิอาจปฏิเสธได้ว่า “ผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงลักษณะของผู้นำในอันที่จะสร้างภาวะการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ดังนั้น จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมด ในที่นี้จะขอกล่าวถึง ผู้นำแบบบริกร (Leadership as Steward or Servant) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมต่อการสร้างความสุขในสถานที่ทำ งาน Servant Leadership เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มิได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาภยศสรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ซึ่งผู้นำแบบบริการนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง

ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้ผู้นำ จักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบ ในส่วนของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชา หรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

1.6 ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึก ปิติยินดี ภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงาน ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานจะบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือความขัดแย้งอย่างชัดเจน สมบัติ กุสุมาวลี (อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) รูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดเล็ก หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตามมักเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นการทำ งานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมดยุคของการทำ งานคนเดียวรับผิดชอบงานคนเดียวในทุกเรื่องหรือเก่งคนเดียวอีกต่อไปฉะนั้นในปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ยากที่

จะประสบความสำเร็จอีกต่อไป การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จ Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้น จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบในส่วนของ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชา หรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคน เข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

1.7 ปัจจัยเงินเดือน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ เงินเดือนดี สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย 9 ตัวอักษร 1 ใน 9 ตัวอักษร คือ I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือนหมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบ ในส่วนของสิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากราชการเงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ ค่าจ้าง (Wages) คนงานขายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐ สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefit) อาทิ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย และอื่นๆ

1.8 ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมถึงบุลากรที่เกี่ยวข้องนั้นมีสภาพที่สบายใจในการทำงาน การทำงานก็มีความสุข สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย Bartrum (2006, p. 162) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและอธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม ที่เปรียบเสมือนวิตามินที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน คือ โอกาสในการควบคุมบังคับบัญชา (Opportunity for control) โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ (Opportunity for skill use) เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก (Externally generated goals) ความหลากหลายของงาน (Varity) ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม (Environment clarity) ความเพียงพอในการใช้สอย (Availability of money) ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical security) โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก (Opportunity for interpersonal contact) ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม (Value social position) และสิ่งอำนวยการสนับสนุน (Supportive supervision) Paul Spiegelman (2016) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสุขกับการทำงานมักจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อยู่เสมอ ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นเกิดมาจากปัจจัยหลายๆ อย่าง ซึ่งวิธีการสำหรับการสร้างความสุขให้กับพนักงานในการทำงานมีดังต่อไปนี้ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในออฟฟิศมีผลอย่างมากทั้งในเรื่องสุขภาพจิตและสุขอนามัยของพนักงาน ซึ่งหากที่

ทำงานสกปรกเลอะเทอะ คับแคบ มีกลิ่นเหม็นและอับ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก พนักงานก็อาจทำงานอย่างไม่มีความสุขและผลงานที่ออกมากก็จะยิ่งดูย่ำแย่ ดังนั้นผู้ประกอบการควรจัดสภาพแวดล้อมภายในออฟฟิศให้มีความเหมาะสมน่าอยู่น่าทำงาน และควรเน้นเรื่องความสะอาดเป็นหลักสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด การจัดมุมสบาย ๆ ให้พนักงานได้ใช้เป็นที่พักผ่อนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ควรต้องมีไว้ในออฟฟิศ เช่น ห้องดูหนังฟังเพลง ห้องสมุด ห้องออกกำลังกายที่มีเครื่องออกกำลังกายพร้อมใช้งาน หรือถ้าจะมีมุมสงบภายใต้ร่มไม้ใหญ่ภายนอกอาคารก็เป็นความคิดที่ไม่เลว เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายและยังทำได้ง่ายมาก อีกทั้ง ยังช่วยให้ออฟฟิศมีความร่มรื่นขึ้นอีกด้วย ที่สำคัญการจัดสภาพแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลของบริษัทได้เป็นอย่างมาก ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบ ในส่วนของ สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะกายสภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ รวมถึง สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะกายสภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

1.9 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

สมบัติ กุสุมาวลี (อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) วัฒนธรรมองค์กร หรือ "ค่านิยมร่วม" (Shared Values) เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรม เป็นกรอบ วิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 11-17) วัฒนธรรม มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางเดียวกันในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กร

อีกด้วย Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น Paul Spiegelman (2016) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสุขกับการทำงานมักจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อยู่เสมอ ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นเกิดมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งวิธีการสำหรับการสร้างความสุขให้กับพนักงานในการทำงาน มีดังต่อไปนี้ สร้างวัฒนธรรมในบริษัทให้เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้มีลักษณะคล้ายกับครอบครัวจะช่วยให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานค่อนข้างมาก เพราะจุดเด่นที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนของระบบการบริหารแบบครอบครัวก็คือในเรื่องของความอบอุ่น การยอมรับ พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และให้โอกาสเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในการทำงานว่าบริษัทคอยดูแลและให้การสนับสนุนเกื้อหนุนผลักดันในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ในทางกลับกันพนักงานก็พร้อมให้ความช่วยเหลือบริษัทหากในอนาคตผลประกอบการอาจจะไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ เรียกได้ว่าเป็นการร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกัน Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

1.10 ปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่าบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์คุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้ สมบัติ กุสุมาวลี (อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากใน

องค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้นทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

1.11 ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่าบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ โอกาสก้าวหน้าในการงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้อยู่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมานานขาดแรงจูงใจในการทำงาน หากงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความหวังที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำ

ให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านสุขภาพดี โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน ทางด้านร่างกาย คือ ความสุขทางด้านร่างกาย หมายถึง การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน Winter ๖2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย H = Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับ ร่างกายแข็งแรงปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข สมภาร พรมทา (2544, น. 18-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตตามทัศนะของนักการศึกษาต่าง ๆ ไว้หลายด้าน คือ ด้านการแพทย์ มองคุณภาพชีวิตจากการที่คนเป็นคน ๆ ไป มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ Fillenbaum (1987, pp. 151–173) ได้รวบรวมความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในชีวิตต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านสุขภาพร่างกาย (Physical Health) ประกอบด้วยการประเมินสุขภาพตนเอง อาการเจ็บป่วยในปัจจุบันการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ การใช้บริการทางการแพทย์ ระดับการมีกิจกรรม

2.2 ด้านน้ำใจงาม โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่าความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่าความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละให้ทานทำบุญมีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน Fillenbaum (1987, pp. 151–173) ได้รวบรวมความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในชีวิตต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านสุขภาพจิต (Mental Health) การรับรู้หน้าที่ ภาวการณ์เจ็บป่วย ทางจิต อารมณ์ ตัวบงชี้ การทำหน้าที่ของจิต

2.3 ด้านการผ่อนคลาย โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม Kjerulf (2007) อธิบายว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดจากงาน สิ่งบ่งชี้ว่าบุคคลมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน (Enjoy what you do) รู้สึกสนุกกับการทำงาน (Have fun at work) Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก Bertrand (1996, pp. 178–179) ได้กล่าวว่ากุญแจแห่งความสุขที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตต้องประกอบไปด้วย การทำงาน บุคคลใดที่ไม่มีงานทำหรือกิจกรรมทำจะเกิดอาการเหงาหงอยไม่มีชีวิต ชีวา ไม่มีความสุขในชีวิต

2.4 ด้านการหาความรู้ โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

2.5 ด้านคุณธรรม โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี “หิริโอตตัปปะ” ในการทำงานเป็นทีม “หิริโอตตัปปะ” คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพ หรือพูดง่าย ๆ ว่าการเป็นคนดีนั่นเอง

2.6 ด้านการใช้เงินเป็น โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเองเพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้แต่สามารถ

จัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด Fillenbaum (1987, pp. 151–173) ได้รวบรวมความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในชีวิตต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านเศรษฐกิจ (Economic resource) ประกอบด้วยความพอเพียงของรายได้ จำนวนเงินที่จำเป็นต้องใช้ ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2.7 ด้านความสุขของครอบครัว โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ Fillenbaum (1987, pp. 151–173) ได้รวบรวมความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในชีวิตต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ การได้รับการดูแล (Level of strain or caregiver) ทั้งจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน และชุมชน Bertrand (1996, pp. 178–179) ได้กล่าวว่ากุญแจแห่งความสุขที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตต้องประกอบไปด้วย ครอบครัว การรับรู้ถึงความรักที่มีต่อกันในครอบครัว ความเข้าใจกันในครอบครัวทำให้บุคคลในครอบครัวมีพลังชีวิตและมีความสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

2.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า มีเป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนาเป็นต้น Winter (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554, น. 11-12) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำ ๆ นี้ประกอบด้วย S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย สมภาร พรมทา (2544, น. 18-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตตามทัศนะของนักการศึกษาต่าง ๆ ไว้หลายด้าน คือ ด้านสังคม คือ การที่สังคมนั้นๆ เป็นสังคมที่ใฝ่หาความรู้ เป็นสังคมที่ผู้คนรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสูงส่งอะไรเป็นเพียงเครื่องตอบสนองรสอร่อยของชีวิตเป็นครั้งคราว Fillenbaum (1987, pp. 151–173) ได้รวบรวมความ

เป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในชีวิตต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ การได้รับการดูแล (Level of strain or caregiver) ทั้งจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน และชุมชน Bertrand (1996, pp. 178–179) ได้กล่าวว่า กุญแจแห่งความสุขที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตต้องประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยความรัก หรือการให้โดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยความจริงใจและจริงจัง ผู้ให้จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีพลังชีวิต

2.9 ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

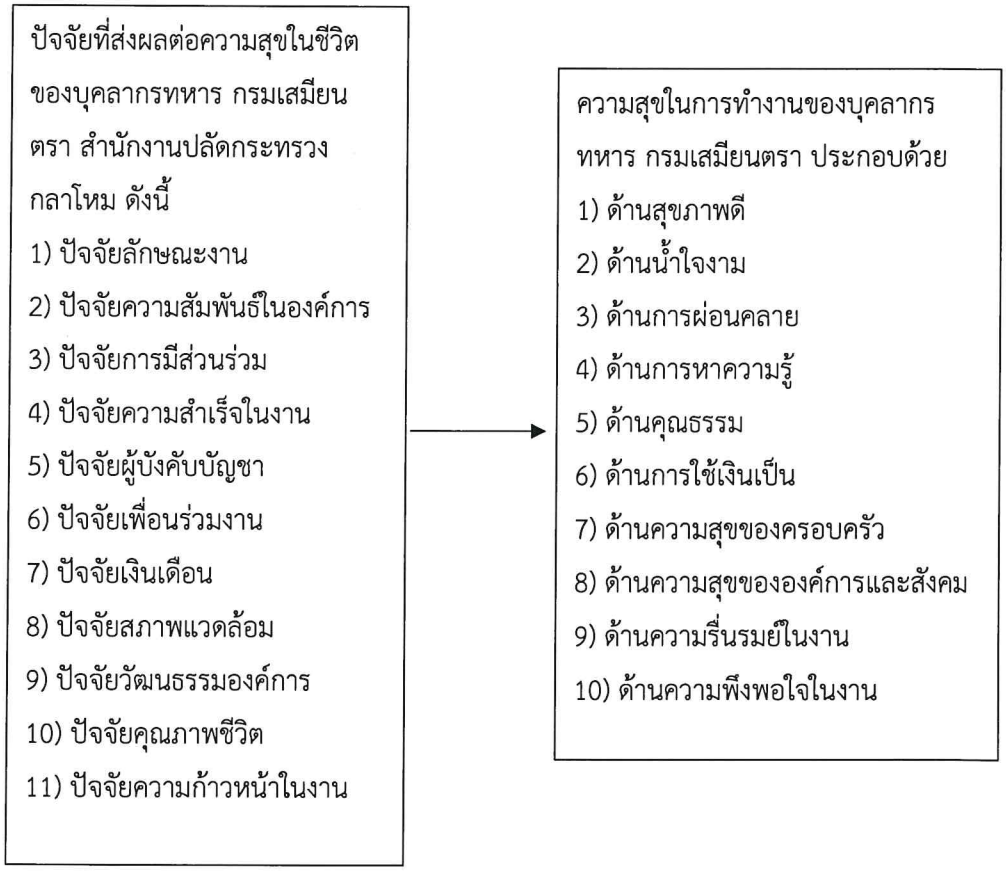
เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสุขความสนุกสนาน ความรื่นเริงความพอใจความดีใจที่ได้ทำงาน และความภูมิใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน ทางด้านจิตใจ คือ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานในงานที่ทำ สุรกุล ลีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความรื่นเริงในการทำงาน Bertrand (1996, pp. 178–179) ได้กล่าวว่ากุญแจแห่งความสุขที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตต้องประกอบไปด้วย พฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา เมื่อเกิดพฤติกรรม เช่นนี้จะนำไปสู่พลังแห่งชีวิต ก่อให้เกิดความสุข

2.10 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยมีนักวิชาการให้ทรรศนะไว้ดังนี้

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ความรู้สึกสึกมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ลักษณะงานที่ทำลักษณะทางสังคม สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้การทำงานนั้นก็จะมีความสุข และการยอมรับนับถือคนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือให้เกียรติจากผู้อื่นมีความจริงต่อกัน ปฏิบัติดีต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน ทางด้านจิตใจ คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สุรกุล ลีเรือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับงานที่ได้ปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความ

สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในงาน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่าบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับงานที่น่าพอใจคนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดีไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอยสนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้ วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วยมีความพึงพอใจในการทำงานการที่พนักงานมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานและทุ่มเทให้กับงานสูง

สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2

2.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีกระบวนการการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 478 คน (กรมเสมียนตรา, 2565)

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรYamane (1973, p. 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \qquad (3\text{-}1)$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ยอมให้เกิดขึ้นร้อยละ 0.05

แทนค่าในสูตรขนาดตัวอย่าง

$$\frac{n=478}{1+478(.05)^2}$$

$$n=217.7676$$

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ในจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 218 คน และผู้วิจัยดำเนินการหาสัดส่วนบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะจัดทำบัญชีประชากร ผู้บุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เรียงลำดับตามพยัญชนะชื่อ โดยแต่ละบัญชีจะเรียงลำดับประชากรตามหลักการเรียงอักษรพยัญชนะไทยของราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2546 โดยเรียงตั้งแต่ 1 ถึง N ต่อมาคิดค่าช่วงสุ่ม (Sampling Interval) หรือ k โดยสูตร k=N/n แล้วเลือกจุดสุ่มเริ่มต้น (Random Start หรือ R)

ที่อยู่ระหว่าง 1 ถึง k หลังจากนั้นจะเริ่มสุ่มตัวอย่างจากหน่วยตัวอย่างที่ประกอบด้วย R, R+k, R+2k... ไปจนครบจำนวน แต่ในกรณีที่ *N* หาร n ไม่ลงตัว ผู้วิจัยใช้จุดทศนิยม 3 ตำแหน่ง ถ้า k เป็นตัวเลขที่มีจุดทศนิยม จะเลือกตัวอย่างเป็นจำนวนเต็มโดยมีการปัดเศษทศนิยมตามหลักคณิตศาสตร์สากลนิยม

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะใช้ เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ปัจจัย ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = สูงมาก, 4 = สูง, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก จำนวน 11 ปัจจัย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งหมด 10 ด้าน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5=สูงมาก, 4 = สูง, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก จำนวน 10 ด้าน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.3.2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และเนื้อหาของการวิจัย

3.1.3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.1.3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไขและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

3.1.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.4 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

เนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล จึงทำให้ต้องมีการหาคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งที่ผู้วิจัยจะพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.4.1 นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.1.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, น. 249) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือ

1) ดร.กุลประภัสสร์ รำพึงจิตต์ ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ และอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ดร.สถิตคุณ บุญเรือน ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3) ดร.ณศิภัสร์ ชัยวิมนสิทธิ์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กระทรวงกลางโหม วุฒิศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4) ดร.กุสุมา สุ่มมาตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5) ดร.เจริญ สุขทรัพย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อมีดังนี้

คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือข้อคำถามมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน

คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6–1.0 ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามกรณีข้อคำถามใดไม่ผ่านค่า IOC ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญหาค่า IOC ใหม่หรือหากเป็นข้อคำถามที่ไม่กระทบต่อวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจะดำเนินการตัดข้อนั้น ๆ

3.1.4.3 ทดลองใช้เครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสื่อความหมายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจประเด็นคำถามที่ผู้ศึกษาต้องการทำการศึกษาเพียงใด และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการทำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความถูกต้อง ชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น โดยจะนำมาทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) โดยวิธีของ Cronbach (1951) ผู้วิจัยจะนำค่าข้อคำถามและโดยรวมของคำถามที่มีค่าเชื่อมั่นตั้งแต่ .85 ไปใช้ กรณีไม่ผ่านผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขแล้วดำเนินการทดลองใช้อีกครั้งจนกว่าจะผ่าน หรือหากข้อคำถามที่ไม่กระทบต่อวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจะดำเนินการตัดข้อนั้น ๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .983

3.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ตามขั้นตอนดังนี้

3.1.5.1 ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง เจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนจนครบตามจำนวน

3.1.6 ขั้นตอนการในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ตรวจเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และลงรหัส

2) กำหนดเกณฑ์การวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับความสุข มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับความสุข มาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับความสุข ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับความสุข น้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับความสุข น้อยมาก

เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณได้จากสูตร นี้

$$\frac{= \text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$\frac{= 5\text{-}1}{5}$$

$$= 0.8$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ปัจจัย/ความสุข มากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ปัจจัย/ความสุข มาก

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ปัจจัย/ความสุข ปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ปัจจัย/ความสุข น้อย

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ปัจจัย/ความสุข น้อยมาก

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจเช็คความสมบูรณ์และลงรหัสแล้วด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) กำหนดเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ โดยจะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้-1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก Hinkle (1998, p. 118)

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise

3) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจเช็คข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ

2) จัดกลุ่มข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3) สรุปผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเครื่องคอมพิวเตอร์ และมีสถิติ ดังนี้

3.1.7.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) จะเป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนที่นำเสนอการพรรณนาลักษณะของข้อมูล สถิติที่ใช้ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

2) สถิติที่ใช้ในการวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

3) สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ข้อมูลเสนอแนะเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้วิธีจัดกลุ่มเนื้อหาที่มีลักษณะเดียวกันและแจกแจงความถี่แล้วการพรรณนาความ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

3.2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์

เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบ ซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.2.1.1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1) ตัวแทนชั้นประทวน จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้มีอายุมากสุดที่มียศสิบตรี สิบโท และสิบเอก

2) ตัวแทนชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้ที่มีอายุมากที่สุดที่มียศร้อยตรี ร้อยเอก พันตรีและพลตรี

3) ตัวแทนครอบครัวทหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนครอบครัวชั้นประทวน ตามข้อ 1.2 จำนวน 2 คน และ ข้อ 1.3 จำนวน 2 คน

4) ตัวแทนทหารเกษียณ จำนวน 4 คน ข้าราชการที่เกษียณที่มียศไม่เกินร้อยเอก จำนวน 2 คน และยศไม่เกินพลเอก จำนวน 2 คน

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) นำผลสรุปจากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 มาเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2) นำโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) พบที่ปรึกษาและแก้ไขโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงเจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2) ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์พร้อมบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ไว้

3.2.1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สรุปประเด็นและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2) จัดกลุ่มข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3) สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มเนื้อหาที่มีลักษณะเดียวกันและการพรรณาความ

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2 เพื่อประเมินระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ของผลการวิจัย

เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.2.2.1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1) ตัวแทนชั้นประทวน จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้มีอายุมากสุดที่มียศสิบตรี สิบโท และสิบเอก

2) ตัวแทนชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนจากผู้ที่มีอายุมากที่สุดที่มียศร้อยตรี ร้อยเอก พันตรีและพลตรี

3) ตัวแทนครอบครัวทหาร จำนวน 4 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแทนครอบครัวชั้นประทวน ตามข้อ 1.2 จำนวน 2 คน และ ข้อ 1.3 จำนวน 2 คน

4) ตัวแทนทหารเกษียณ จำนวน 4 คน ข้าราชการที่เกษียณที่มียศไม่เกินร้อยเอก จำนวน 2 คน และยศไม่เกินพลเอก จำนวน 2 คน

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) นำผลสรุปจากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1และการสัมภาษณ์ครั้งที่ 1 มาเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2) นำโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (The Interview Guide) พบที่ปรึกษาและแก้ไขโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงเจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2) ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์พร้อมบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ไว้

3.2.2.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สรุปประเด็นและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2) จัดกลุ่มข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3) สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มเนื้อหาที่มีลักษณะเดียวกันและการพรรณาความ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ของผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีกำหนดเกณฑ์การวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ สูงสุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ สูง

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ น้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ น้อยสุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นในประเด็นดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อศึกษาสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสิ่งที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ 5) เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนคน
$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	หมายถึง	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
* (2-tailed)	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

R_x หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

X หมายถึง ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร

X_1 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน

X_2 หมายถึง ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

X_3 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วม

X_4 หมายถึง ปัจจัยความสำเร็จในงาน

X_5 หมายถึง ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

X_6 หมายถึง ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

X_7 หมายถึง ปัจจัยเงินเดือน

X_8 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อม

X_9 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

X_{10} หมายถึง ปัจจัยคุณภาพชีวิต

X_{11} หมายถึง ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

$X_{รวม}$ หมายถึง โดยรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร

Y หมายถึง ตัวแปรความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร

Y_1 หมายถึง ด้านสุขภาพดี

Y_2 หมายถึง ด้านน้ำใจงาม

Y_3 หมายถึง ด้านการผ่อนคลาย

Y_4 หมายถึง ด้านการหาความรู้

Y_5 หมายถึง ด้านคุณธรรม

Y_6 หมายถึง ด้านการใช้เงินเป็น

Y_7 หมายถึง ด้านความสุขของครอบครัว

Y_8 หมายถึง ด้านความสุขขององค์การและสังคม

Y_9 หมายถึง ด้านความรื่นรมย์ในงาน

Y_{10} หมายถึง ด้านความพึงพอใจในงาน

$Y_{รวม}$ หมายถึง โดยรวมความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	93	42.66
1.2 หญิง	125	57.34
รวม	218	100
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 25 ปี	2	0.92

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
2.2 26-34 ปี	64	29.36
2.3 35-44 ปี	72	33.03
2.4 45-54 ปี	52	23.85
2.5 55 ปีขึ้นไป	28	12.84
รวม	218	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	18.35
3.2 ปริญญาตรี	136	62.38
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	42	19.27
รวม	218	100
4. ระดับชั้นยศ		
4.1 ระดับสัญญาบัตร	101	46.33
4.2 ระดับชั้นประทวน	117	53.67
รวม	218	100
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5.1 ไม่เกิน 5 ปี	40	18.35
5.2 6-9 ปี	36	16.51
5.3 10-14 ปี	57	26.15
5.4 15-19 ปี	70	32.11
5.5 20 ปี ขึ้นไป	15	6.88
รวม	218	100
6. อัตราเงินเดือน		
6.1 ไม่เกิน 15,000 บาท	40	18.35
6.2 15,001-30,000 บาท	89	40.82
6.3 30,001–45,000 บาท	54	24.77
6.4 45,001–50,000 บาท	17	7.80
6.5 มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	18	8.26
รวม	218	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 57.34 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.66 ส่วนใหญ่อายุ 35-44 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 รองลงมาคือ อายุ 26-34 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.36 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 62.38 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.67 รองลงมาคือ ระดับสัญญาบัตร จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-19 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.11 รองลงมาคือ 10-14 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.15 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ปัจจัยลักษณะงาน	3.82	0.60	มาก
2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ	3.81	0.69	มาก
3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม	3.50	0.75	มาก
4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน	3.92	0.69	มาก
5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	3.87	0.92	มาก
6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.73	มาก
7. ปัจจัยเงินเดือน	2.63	0.85	ปานกลาง
8. ปัจจัยสภาพแวดล้อม	3.46	0.81	มาก
9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	3.66	0.78	มาก
10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต	3.38	0.73	ปานกลาง
11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.80	ปานกลาง
รวม	3.56	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรทหารกรมเสมียนตราอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ =3.92) รองลงมาคือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.90) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.87) ปัจจัยลักษณะงาน ($\overline{X}$ =3.82) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ($\overline{X}$ =3.81) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ($\overline{X}$ =3.66) ปัจจัยการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.50) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ =3.46) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ($\overline{X}$ =3.38) รองลงมาคือ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ =3.24) และปัจจัยเงินเดือน ($\overline{X}$ =2.63)

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความเข้าใจลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.06	0.75	มาก
2. ความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	4.08	0.76	มาก
3. ความรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม	3.93	0.73	มาก
4. เงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.73	มาก
5. ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน	3.13	1.10	ปานกลาง
รวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ =4.08) รองลงมา คือ ความเข้าใจลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.06) และความรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม และเงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.93) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน ($\overline{X}$ =3.13)

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ท่านได้รับการแสดงการเคารพและรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.83	มาก
2. ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.79	0.77	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นประจำ	3.74	0.94	มาก
4. ท่านรู้สึกมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทำงานด้วยกันเสมอ	3.89	0.84	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.84	มาก
รวม	3.81	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทำงานด้วยกันเสมอ ($\overline{X}$ =3.89) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.87) ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.79) ท่านได้รับการแสดงการเคารพและรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.78) และท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นประจำ ($\overline{X}$ =3.74)

ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน	3.87	0.84	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.45	0.85	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.35	0.87	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ	3.33	0.85	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.88	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานของตนหรือเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.94	ปานกลาง
รวม	3.50	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.87) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.63) และการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.45) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานของตนหรือเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.39) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.35) และการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ ($\overline{X}$ =3.33)

ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยความสำเร็จในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.00	0.79	มาก
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเสมอ	3.97	0.71	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือใหม่ ๆ เสมอ	3.69	0.78	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำ	4.03	0.86	มาก
5. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตในการทำงาน	3.95	0.92	มาก
รวม	3.92	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำ ($\overline{X}$ =4.03) รองลงมาท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ =4.00) ท่านได้ใช้ความรู้ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเสมอ ($\overline{X}$ =3.97) ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.95) และท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือใหม่ ๆ เสมอ ($\overline{X}$ =3.69)

ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน	3.99	1.01	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.93	0.97	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.80	1.06	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วม	3.83	0.96	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน	3.83	0.98	มาก
รวม	3.87	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.99) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.98) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน ($\overline{X}$ =3.83) และผู้บังคับบัญชามีมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$ =3.80)

ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.72	มาก
2. ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.87	0.70	มาก
3. ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.80	มาก
4. กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.86	มาก
5. การดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.86	มาก
รวม	3.90	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.94) รองลงมาคือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.93) การดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.89) กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.88) และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.87)

ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยเงินเดือน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. อัตราเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.59	0.99	น้อย
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ	3.04	1.12	ปานกลาง
3. เงินเดือนเพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน	2.61	0.95	ปานกลาง
4. เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับของแต่ละบุคคล	2.50	1.25	น้อย
5. เงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร	2.45	1.03	น้อยมาก
รวม	2.63	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ ($\overline{X}$ =3.04) และ เงินเดือนเพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =2.61) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ อัตราเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =2.59) และ เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$ =2.50) และอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 ข้อ คือ เงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร ($\overline{X}$ =2.45)

ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม	3.51	0.89	มาก
2. การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ	3.18	1.07	ปานกลาง
3. ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง	3.52	0.88	มาก
4. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.48	0.80	มาก
5. มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.62	0.98	มาก
รวม	3.46	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ($\overline{X}$ =3.62) รองลงมาคือ ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาดแสงสว่าง ($\overline{X}$ =3.52) การจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม ($\overline{X}$ =3.51) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.48) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.18)

ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานของบุคลากร	3.69	0.89	มาก
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร	3.64	0.89	มาก
3. การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากร	3.76	0.96	มาก
4. การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร	3.67	0.90	มาก
5. การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การทีม	3.57	0.89	มาก
รวม	3.66	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากร ($\overline{X}$ =3.76) รองลงมาคือ ความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานของบุคลากร ($\overline{X}$ =3.69) การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร ($\overline{X}$ =3.67) ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร ($\overline{X}$ =3.64) และ การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การทีม ($\overline{X}$ =3.57)

ตารางที่ 4.12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยคุณภาพชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีกินมีใช้อย่างเพียงพอหรือฐานะเศรษฐกิจดี	2.90	0.90	ปานกลาง
2. การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี	3.20	0.91	ปานกลาง
3. การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสังคมที่ดี	3.54	0.85	มาก
4. สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการดำเนินชีวิตของท่านดีเป็นผลจากการทำงานที่นี้	3.32	0.80	ปานกลาง
5. ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงานที่นี้	3.89	0.82	มาก
6. การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี	3.43	0.91	มาก
รวม	3.38	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงานที่นี้ ($\overline{X}$ =3.89) รองลงมา คือ การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสังคมที่ดี ($\overline{X}$ =3.54) การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี ($\overline{X}$ =3.43) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการดำเนินชีวิตของท่านดี เป็นผลจากการทำงานที่นี้ ($\overline{X}$ =3.32) รองลงมาคือ การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี ($\overline{X}$ =3.20) และ การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีกินมีใช้อย่างเพียงพอหรือฐานะเศรษฐกิจดี ($\overline{X}$ =2.90)

ตารางที่ 4.13 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การพัฒนาตนเองและอาชีพในหน่วยงานที่สูงขึ้น	3.49	0.83	มาก
2. ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงาน	3.28	0.95	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.01	1.10	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่งงาน	2.96	1.08	ปานกลาง
5. การรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น ใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น	3.50	0.75	มาก
รวม	3.24	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น ใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ =3.50) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองและอาชีพในหน่วยงานที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ =3.49) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงาน ($\overline{X}$ =3.28) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\overline{X}$ =3.01) และ การเลื่อนตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =2.96)

ตอนที่ 3 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4.14 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ด้านสุขภาพดี	3.33	0.61	ปานกลาง
2. ด้านน้ำใจงาม	3.84	0.66	มาก
3. ด้านการผ่อนคลาย	3.52	0.68	มาก
4. ด้านการหาความรู้	3.63	0.75	มาก
5. ด้านคุณธรรม	4.08	0.73	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
6. ด้านการใช้เงินเป็น	2.84	0.90	ปานกลาง
7. ด้านความสุขของครอบครัว	3.79	0.74	มาก
8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม	3.83	0.74	มาก
9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.69	0.69	มาก
10. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.68	0.77	มาก
รวม	3.62	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรม ($\overline{X}$ =4.08) รองลงมาคือ ด้านน้ำใจงาม ($\overline{X}$ =3.84) ด้านความสุขขององค์การและสังคม ($\overline{X}$ =3.83) ด้านความสุขของครอบครัว ($\overline{X}$ =3.79) ด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\overline{X}$ =3.69) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ =3.68) ด้านการหาความรู้ ($\overline{X}$ =3.63) ด้านการผ่อนคลาย ($\overline{X}$ =3.52) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพดี ($\overline{X}$ =3.33) และ ด้านการใช้เงินเป็น ($\overline{X}$ =2.84)

ตารางที่ 4.15 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสุขภาพดี	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ	3.65	0.79	มาก
2. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	3.65	0.76	มาก
3. การไม่มีปัญหาการนอนไม่หลับ กังวลหรือเครียด	3.12	1.01	ปานกลาง
4. การออกกำลังอย่างสม่ำเสมอ	3.05	0.83	ปานกลาง
5. การร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ	3.20	0.75	ปานกลาง
รวม	3.33	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ และ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ($\overline{X}$ =3.65) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รองลงมาคือ การร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.20) รองลงมาคือ การไม่มีปัญหาการนอนไม่หลับ กังวลหรือเครียด ($\overline{X}$ =3.12) และ การออกกำลังอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.05)

ตารางที่ 4.16 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านน้ำใจงาม	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลผล
1. ความเอื้อเฟื้อ อาทร เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.74	มาก
2. ความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง	4.08	0.72	มาก
3. ความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	4.03	0.78	มาก
4. ความยินดีและเต็มใจสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ	3.75	0.87	มาก
5. ความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน	3.89	0.89	มาก
6. การหวังดีต่อการด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.28	0.73	ปานกลาง
รวม	3.84	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง ($\overline{X}$ =4.08) รองลงมาคือ ความเอื้อเฟื้อ อาทร เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =4.05) ความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ($\overline{X}$ =4.03) ความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.89) และความยินดีและเต็มใจสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ($\overline{X}$ =3.75) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การหวังดีต่อการด้วยความบริสุทธิ์ใจ ($\overline{X}$ =3.83)

ตารางที่ 4.17 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการผ่อนคลาย	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.70	0.79	มาก
2. สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.62	0.91	มาก
3. กิจกรรมที่เป็นการกำจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นด้วยตัวเอง	3.61	0.90	มาก
4. การพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวันและสัปดาห์	3.36	0.75	ปานกลาง
5. การมีเพื่อนพูดคุยได้ทุกเรื่องอย่างวางใจ	3.50	0.94	มาก
6. การท่องเที่ยว เดินทางพักผ่อน	3.34	0.95	ปานกลาง
รวม	3.52	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ =3.70) รองลงมาคือ สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ =3.62) กิจกรรมที่เป็นการกำจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นด้วยตัวเอง ($\overline{X}$ =3.61) และการมีเพื่อนพูดคุยได้ทุกเรื่องอย่างวางใจ ($\overline{X}$ =3.50) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวันและสัปดาห์ ($\overline{X}$ =3.36) และ การท่องเที่ยว เดินทางพักผ่อน ($\overline{X}$ =3.34)

ตารางที่ 4.18 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการหาความรู้	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.80	มาก
2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา	3.59	0.86	มาก
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.66	0.76	มาก
4. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.85	มาก
5. การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.55	0.97	มาก
รวม	3.63	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.78) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\overline{X}$ =3.66) การเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.61) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา ($\overline{X}$ =3.59) และการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.55)

ตารางที่ 4.19 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านคุณธรรม	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความดีงามของการทำงาน	3.80	0.87	มาก
2. ความดีงามของชีวิตประจำวัน	3.85	0.81	มาก
3. ความขยัน อดทน	4.06	0.87	มาก
4. ความกตัญญูกตเวที	4.22	0.75	มากที่สุด
5. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	0.78	มากที่สุด
6. ความมีวินัย รับผิดชอบ	4.30	0.79	มากที่สุด
7. ความรักสามัคคี มิตรไมตรีต่อกัน	4.04	0.87	มาก
8 ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อดูแลกันและกัน	4.05	0.89	มาก
รวม	4.08	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ($\overline{X}$ =4.38) รองลงมาคือ ความมีวินัย รับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.30) และความกตัญญูกตเวที ($\overline{X}$ =4.22) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับคู่เฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความขยัน อดทน ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อดูแลกันและกัน ($\overline{X}$ =4.05) ความรักสามัคคี มิตรไมตรีต่อกัน ($\overline{X}$ =4.04) ความดีงามของชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =3.85) และ ความดีงามของการทำงาน ($\overline{X}$ =3.80)

ตารางที่ 4.20 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็น จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้เงินเป็น	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อวัน	2.78	0.97	ปานกลาง
2. รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน	2.68	0.98	ปานกลาง
3. แผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน	2.83	0.97	ปานกลาง
4. แผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้	2.77	1.03	ปานกลาง
5. แผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ	3.19	1.09	ปานกลาง
รวม	2.84	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ แผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ ($\overline{X}$ =3.19) รองลงมาคือ แผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน ($\overline{X}$ =2.83) รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อวัน ($\overline{X}$ =2.78) แผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้ ($\overline{X}$ =2.77) และรายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ($\overline{X}$ =2.68)

ตารางที่ 4.21 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสุขของครอบครัว	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. การมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.58	0.89	มาก
2. การมีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.91	มาก
3. การพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ของครอบครัว	3.74	0.87	มาก
4. ท่านและสมาชิกในครอบครัว ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน	4.05	0.76	มาก
5. การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเสมอ	4.02	0.76	มาก
รวม	3.79	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านและสมาชิกในครอบครัว ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =4.05) รองลงมาคือ การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =4.02) การพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ของครอบครัว ($\overline{X}$ =3.74) การมีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.59) และการมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.58)

ตารางที่ 4.22 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสุขขององค์การและสังคม	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลผล
1. ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ทำงาน	3.80	0.73	มาก
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.81	มาก
3. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและซึ่งกันและกัน	3.94	0.87	มาก
4. ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานหรืออาศัยอยู่	3.80	0.86	มาก
5. สภาพแวดล้อมสังคมที่ดี เช่น ความรัก ร่วมแรงร่วมใจกัน การอาศัยพึ่งพากัน เป็นต้น	3.78	0.84	มาก
รวม	3.83	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =3.94) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.83) ความสำเร็จตาเมป้าหมายของหน่วยงานที่ทำงานและความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานหรืออาศัยอยู่ ($\overline{X}$ =3.80) และ สภาพแวดล้อมสังคมที่ดี เช่น ความรักร่วมแรงร่วมใจกัน การอาศัยพึ่งพากัน เป็นต้น ($\overline{X}$ =3.78)

ตารางที่ 4.23 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรื่นรมย์ในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความเบิกบานใจในงานที่ทำ	3.67	0.76	มาก
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.90	0.75	มาก
3. ความดีใจหรือบันเทิงเริงใจในงานที่ทำ	3.66	0.77	มาก
4. ความรู้สึกว่าการทำงานในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก	3.55	0.84	มาก
5. ความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อน ๆ	3.72	0.79	มาก
รวม	3.69	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ควากระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.90) รองลงมาคือ ความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อน ๆ ($\overline{X}$ =3.72) ความเบิกบานใจในงานที่ทำ ($\overline{X}$ =3.67) ความดีใจหรือบันเทิงเริงใจในงานที่ทำ ($\overline{X}$ =3.66) และความรู้สึกว่าการทำงานในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก ($\overline{X}$ =3.55)

ตารางที่ 4.24 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลผล
1. ความรัก ชอบในการได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.79	มาก
2. ความรู้สึกร่วมที่ดีเมื่อได้ทำงานของตนหรือกับเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.78	0.79	มาก
3. รู้สึกอยากทำ อยากเรียนรู้งานตลอดเวลา	3.67	0.85	มาก
4. มีเป้าหมายในการทำงานเสมอและสนุกกับเป้าหมายนั้นๆ	3.68	0.90	มาก
5. รู้สึกมีพลังในการทำงานตลอดเวลา	3.59	0.85	มาก
รวม	3.68	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย คือ ความรู้สึกร่วมที่ดีเมื่อได้ทำงานของตนหรือกับเพื่อน ๆ ร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.78) รองลงมาคือ ความรัก ชอบในการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =3.72) มีเป้าหมายในการทำงานเสมอและสนุกกับเป้าหมายนั้น ๆ ($\overline{X}$ =3.68) รู้สึกอยากทำ อยากเรียนรู้งานตลอดเวลา ($\overline{X}$ =3.67) และรู้สึกมีพลังในการทำงานตลอดเวลา ($\overline{X}$ =3.59)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกับ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามคือกลับกัน ถ้าค่าเป็นศูนย์ (0) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกันไม่สัมพันธ์กันหรือไม่แปรผันร่วมกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงจากค่า Correlation Coefficient มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle, 1998, p. 118)

ตารางที่ 4.25 ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า xy	ระดับของความสัมพันธ์
.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi-Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไปจน

ไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปเข้าสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2536, น. 25)

ผลการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะงาน 2) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ 3) ปัจจัยการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยความสำเร็จในงาน 5) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา 6) ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน 7) ปัจจัยเงินเดือน 8) ปัจจัยสภาพแวดล้อม 9) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ 10) ปัจจัยคุณภาพชีวิต และ 11) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.26 ค่าสหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}	$Y_{รวม}$
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	.510**	.522**	.531**	.491**	.487**	.322**	.371**	.531**	.587**	.541**	.596**
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	.527**	.655**	.655**	.592**	.616**	.434**	.379**	.629**	.652**	.630**	.705**
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.553**	.658**	.654**	.653**	.674**	.469**	.397**	.606**	.655**	.681**	.734**
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.566**	.721**	.618**	.670**	.743**	.411**	.423**	.647**	.690**	.706**	.756**
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.570**	.672**	.697**	.605**	.631**	.332**	.455**	.700**	.633**	.645**	.722**
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.520**	.752**	.625**	.637**	.696**	.382**	.322**	.737**	.786**	.771**	.759**
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.515**	.377**	.596**	.583**	.335**	.701**	.469**	.426**	.544**	.549**	.633**
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.609**	.544**	.646**	.594**	.492**	.417**	.487**	.524**	.502**	.514**	.650**
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.677**	.780**	.743**	.686**	.665**	.505**	.456**	.755**	.690**	.716**	.814**
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.692**	.642**	.720**	.744**	.726**	.713**	.617**	.622**	.726**	.705**	.850**
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.707**	.656**	.709**	.759**	.603**	.609**	.488**	.569**	.665**	.689**	.791**
โดยรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ($X_{รวม}$)	.726**	.782**	.812**	.790**	.745**	.599**	.550**	.757**	.798**	.802**	.901**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าเท่ากับ .901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิต มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .850 รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .814 ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .791 ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .759 ปัจจัยความสำเร็จในงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .756 ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .734 ปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .722 ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยมี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .705 ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .650 ปัจจัยเงินเดือน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .633 และ ปัจจัยลักษณะงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .596

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.040	-.041	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.192	-.225	-.170(5)	-.199**	.860	.007
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.030	.038	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.190	.222	.193(2)	.225**	.812	.089
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.032	.050	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.167	.205	.166(3)	.204**	.854	.007
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.031	.044	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.053	.072	.059(7)	.081**	.874	.003
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.137	.180	.150(6)	.197**	.847	.035
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.292	.361	.302(1)	.373**	.723	.723
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.132	.180	.148(4)	.201**	.871	.010
ค่าคงที่ (Constant)	.698		.614			
Multiple R	.936		.935			
R^2	.876		.874			
Adjusted R^2	.870		.870			
F	132.745**		5.332**			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีจำนวน 7 ปัจจัย สามารถอธิบายตัว

แปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 87.40 มีค่า R^2 = .874 และมีค่า F = 5.332 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในภาพรวมมากที่สุด คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้ร้อยละ 72.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 81.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 84.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 85.40 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 86.00 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความก้าวหน้าในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 87.10 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 87.40 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 5.332 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$=.614+ .-.170 X_2+ .193 X_4 + .166 X_6 + .059 X_8 +-.150 X_9 + .302X_{10} + .148 X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .373Z_{10} + .225Z_4 + .204Z_6 +.201Z_{11} + .-199Z_2 + -.197Z_9 + + .059Z_8

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	.020	.020	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.291	-.331	-.259(2)	-.295**	.620	.613
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.067	.082	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.118	.134	.118(6)	.134**	.629	.621

(ต่อ)

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	-.071	-.107	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	-.034	-.041	-	-	-	-
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	-.085	-.120	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.185	.246	.155(4)	.205**	.587	.583
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.237	.302	.193(3)	.246**	.602	.596
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.147	.177	.133(5)	.160**	.636	.626
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.381	.502	.336(1)	.443**	.500	.498
ค่าคงที่ (Constant)	1.060		1.075			
Multiple R	.803		.798			
R^2	.645		.636			
Adjusted R^2	.626		.626			
F	33.984**		3.979**			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี มี จำนวน 6 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 63.60 มีค่า R^2 = .636 และมีค่า F = 3.979 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดีมากที่สุด คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ได้ร้อยละ 50.00 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 58.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 60.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.00 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.90 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต เพิ่มขึ้นร้อยละ 63.60 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 3.979 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสุขภาพดี พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความสำเร็จในงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิต และปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .1.060+ -.259 X_2+ .118 X_4 + .115 X_8 + .193 X_9 + .133 X_{10} + .336X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .443 Z_{11} + -.295 Z_2 + .246 Z_9 +.205 Z_8 + .160 Z_{10} + .134 Z_4

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.067	-.061	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.176	-.185	-.158(6)	-.166**	.742	.008
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.025	.029	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.263	.275	.241(3)	.251**	.686	.078
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	-.031	-.044	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.235	.257	.229(4)	.251**	.706	.020
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	-.175	-.226	-.170(5)	-.220**	.734	.021
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.015	.019	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.400	.469	.387(1)	.454**	.608	.608
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.016	.018	-	-	-	-
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.270	.328	.265(2)	.321**	.713	.008
ค่าคงที่ (Constant)	.869		.785			
Multiple R	.863		.862			
R^2	.745		.742			
Adjusted R^2	.732		.735			
F	54.794**		6.533**			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม มี จำนวน 6 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 74.20 มีค่า R^2 = .742 และมีค่า F = 6.533 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงามมากที่สุด คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้ร้อยละ 60.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 68.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความก้าวหน้าในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเงินเดือน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 73.40 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ เพิ่มขึ้นร้อยละ 74.20 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 6.533 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านน้ำใจงาม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .785+ -.158 X_2+ .241 X_4 + .229 X_6 + -.170 X_7 + .387 X_9 + .265X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .454Z_9 + .321Z_{11} + .251Z_4 +.251Z_6 + -.220Z_7 + -.166Z_2

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.035	-.031	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.051	-.052	-	-	-	-
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.049	.053	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.037	.037	-	-	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.130	.175	.152(1)	.206**	.665	.008

(ต่อ)

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.058	.062	-	-	-	-
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.095	.119	.092(6)	.115**	.681	.006
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.132	.157	.116(5)	.138**	.657	.029
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.148	.168	.175(2)	.199**	.552	.552
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.131	.141	.154(3)	.165**	.675	.675
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.141	.166	.135(4)	.159**	.628	.076
ค่าคงที่ (Constant)	.652		.683			
Multiple R	.828		.825			
R^2	.685		.681			
Adjusted R^2	.668		.672			
F	40.680**		3.970**			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย มี จำนวน 6 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 68.10 มีค่า R^2 = .681 และมีค่า F = 3.970 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลายมากที่สุด คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้ร้อยละ 55.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความก้าวหน้าในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 65.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยผู้บังคับบัญชา พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 66.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 67.50 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยเงินเดือน เพิ่มขึ้นร้อยละ 68.10 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 3.970 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิต และปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .683+ .152 X_5+ .092 X_7 + .116 X_8 + .175 X_9 + .154 X_{10} + .135 X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .206Z_5 + .199Z_9 + .165Z_{10} + .159Z_{11} + .138Z_8 + .115Z_7

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.176	-.142	-.170(8)	-.137**	.724	.009
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.406	-.377	-.412(2)	-.382**	.702	.016
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.150	.151	.156(7)	.156**	.729	.005
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.298	.275	.264(3)	.244**	.648	.073
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	-.075	-.093	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.184	.179	.204(5)	.198**	.715	.014
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.013	.015	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.198	.214	.193(4)	.209**	.674	.026
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.095	.099	-	-	-	-
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.149	.146	.188(6)	.184**	.686	.012
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.457	.491	.454(1)	.487**	.576	.576
ค่าคงที่ (Constant)	.673		.698			
Multiple R	.856		.854			
R^2	.733		.729			
Adjusted R^2	.719		.719			
F	51.481**		4.050**			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการหาความรู้ มี จำนวน 8 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 72.90 มีค่า R^2 = .72.90 และมีค่า F = 4.050 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุข

ในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านการหาความรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ได้ร้อยละ 57.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในงาน พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 64.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 67.40 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 68.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 70.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 72.40 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้นร้อยละ 72.90 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 4.050 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 8 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยคุณภาพชีวิตและปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .673+ -.170 X_1+ -.412 X_2 + .156 X_3 + .264 X_4 + .204 X_6 + .193X_8 + .188 X_{10} + .454 X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .487Z_{11} + -.382Z_2 + .244Z_4 +.209Z_8 + .198Z_6 + .184Z_{10} + + .156Z_3 + .-137Z_1

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.048	-.040	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.314	-.300	-.296(4)	-.283**	.733	.006
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.214	.221	.219(5)	.227**	.743	.010
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.353	.335	.351(2)	.334**	.552	.552
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.056	.071	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.163	.163	.163(6)	.163**	.727	.016
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	-.268	-.316	-.278(3)	-.327**	.711	.041

(ต่อ)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	-.038	-.042	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.118	.126	.118(7)	.127**	.747	.005
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.592	.597	.591(1)	.596**	.670	.118
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.011	.012	-	-	-	-
ค่าคงที่ (Constant)	.854		.734			
Multiple R	.866		.865			
R^2	.750		.747			
Adjusted R^2	.737		.739			
F	56.156**		3.971**			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรมมี จำนวน 7 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 74.70 มีค่า R^2 = .747 และมีค่า F = 3.971 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณธรรมมากที่สุด คือ ปัจจัยความสำเร็จในงาน ได้ร้อยละ 52.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 67.00 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเงินเดือน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.10 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 73.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยการมีส่วนร่วม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 74.30 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เพิ่มขึ้นร้อยละ 74.70 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 3.971 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .734+ -.296 X_2+ .219 X_3 + .351 X_4 + .163 X_6 + -.278 X_7 + .118X_9 + .591 X_{10}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .596 Z_{10} + .334 Z_4 + -.327 Z_7 + -.283 Z_2 + .227 Z_3 + .163 Z_6 + .127 Z_9

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็น

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.193	-.130	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.147	-.114	-	-	-	-
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	-.020	-.016	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.226	.173	-	-	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	-.180	-.184	-.132(3)	-.136**	.605	.012
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	-.034	-.028	-	-	-	-
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.438	.416	.421(2)	.400**	.593	.085
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.080	.072	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.065	.056	-	-	-	-
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.607	.494	.638(1)	.519**	.508	.508
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.040	.036	-	-	-	-
ค่าคงที่ (Constant)	.306		.095			
Multiple R	.791		.778			
R^2	.625		.605			
Adjusted R^2	.605		.600			
F	31.212**		6.499**			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็นมี จำนวน 3 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 60.50 มีค่า R^2 = .605 และมีค่า F = 6.499 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เงินเป็นมากที่สุด คือ

ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้ร้อยละ 50.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเงินเดือน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 59.30 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้นร้อยละ 60.50 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 6.499 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยเงินเดือนและปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .306 + -.132\ X_5 + .421\ X_7 + -.132\ X_5$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_r = .519Z_{10} + .400Z_2 + -.136Z_5$

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัว

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	.045	.037	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.168	-.157	-.179(3)	-.167**	.421	.013
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	-.005	-.005	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.117	.109	-	-	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.158	.196	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	-.179	-.174	-	-	-	-
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.087	.100	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	.118	.128	.207(2)	.225**	.407	.026
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	-.061	-.064	-	-	-	-
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.639	.628	.617(1)	.606**	.381	.381
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	-.095	-.102	-	-	-	-
ค่าคงที่ (Constant)	1.641		1.676			
Multiple R	.670		.649			
R^2	.449		.421			
Adjusted R^2	.419		.413			
F	15.254**		4.935**			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัวมี จำนวน 3 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 42.10 มีค่า R^2 = .421 และมีค่า F = 4.935 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขของครอบครัวมากที่สุด คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้ร้อยละ 38.1 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.70 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ เพิ่มขึ้นร้อยละ 42.10 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 4.935 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.641 + -.179\ X_2 + .207\ X_8 + .617\ X_{10}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_r = .606\ Z_{10} + .225\ Z_8 + -.167\ Z_2$

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	.038	.031	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.024	-.022	-	-	-	-
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	-.116	-.117	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.093	.087	-	-	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.219	.272	.180(3)	.224**	.657	.020
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.323	.316	.348(1)	.341**	.636	.067
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.012	.014	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	-.102	-.111	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.323	.338	.316(2)	.330**	.569	.569

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.178	.175	-	-	-	-
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	-.080	-.087	-	-	-	-
ค่าคงที่ (Constant)	.507		.617			
Multiple R	.820		.810			
R^2	.672		.657			
Adjusted R^2	.655		.652			
F	38.405**		12.685**			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและสังคม มีจำนวน 3 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตามในภาพรวมได้ร้อยละ 65.70 มีค่า R^2 =.657 และมีค่า F=12.685 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสุขขององค์การและครอบครัวมากที่สุด คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้ร้อยละ 56.90 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 63.60 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้นร้อยละ 65.70 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 12.685 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงานและปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .617 + .180\ X_5 + .348\ X_6 + .316\ X_9$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_r = .341Z_6 + .330Z_9 + .224Z_5$

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงาน

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	Beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	.088	.077	.140(3)	.122**	.719	.009
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.044	-.044	-	-	-	-
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	-.121	-.131	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.150	.149	-	-	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.068	.090	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.489	.511	.474(1)	.495**	.618	.618
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.101	.124	-	-	-	-
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	-.045	-.052	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	-.049	-.054	-	-	-	-
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.303	.319	.338(2)	.356**	.709	.091
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.012	.014	-	-	-	-
ค่าคงที่ (Constant)	.193		.171			
Multiple R	.858		.848			
R^2	.737		.719			
Adjusted R^2	.723		.715			
F	52.450**		7.116**			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงานมี จำนวน 3 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 71.90 มีค่า R^2 = .719 และมีค่า F = 7.116 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรื่นรมย์ในงานมากที่สุด คือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 61.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.90 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.90 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 7.116 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร

กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตและปัจจัยลักษณะงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .171 + .140\ X_1 + .474\ X_6 + .338\ X_{10}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_r = .495Z_6 + .356Z_{10} + .122Z_1$

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R^2	R^2 Change
ปัจจัยลักษณะงาน (X_1)	-.072	-.057	-	-	-	-
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ (X_2)	-.294	-.265	-.221(3)	-.199**	.715	.006
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_3)	.059	.057	-	-	-	-
ปัจจัยความสำเร็จในงาน (X_4)	.246	.221	.261(2)	.234**	.696	.019
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา (X_5)	.051	.061	-	-	-	-
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน (X_6)	.468	.441	.511(1)	.482**	.595	.595
ปัจจัยเงินเดือน (X_7)	.089	.099	.095(6)	.105**	.709	.012
ปัจจัยสภาพแวดล้อม (X_8)	-.018	-.019	-	-	-	-
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (X_9)	.099	.100	-	-	-	-
ปัจจัยคุณภาพชีวิต (X_{10})	.156	.148	.177(5)	.168**	.678	.083
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (X_{11})	.187	.195	.191(4)	.199**	.725	.010
ค่าคงที่ (Constant)	.225		.047			
Multiple R	.855		.851			
R^2	.731		.725			
Adjusted R^2	.717		.717			
F	50.894**		7.286**			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความความพึงพอใจในงาน มี จำนวน 6 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 72.5 มีค่า $R^2 = .725$ และมีค่า $F = 7.286$ ซึ่งมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 59.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 67.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในงาน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยเงินเดือน พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.90 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 71.50 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 72.50 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 7.286 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุความสุขในชีวิตของบุคลากร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยคุณภาพชีวิตและปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = .225+ -.221 X_2+ .261 X_4 + .511 X_6 + .095 X_7 + .177 X_{10} + .191X_{11}

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Z_r = .482 Z_6 + .234 Z_4 + -.199 Z_2 + .199 Z_{11} + .175Z_{10} + .095Z_6

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ปัจจัยลักษณะงาน	
1. ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน	12
2. ควรมีการกำหนดลักษณะงานให้ตรงตามความรับผิดชอบของแต่ละแผนก	9
3. ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม	5
ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ	
1. ควรส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน	19

(ต่อ)

ตารางที่ 4.38(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
2. ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในภาพรวมขององค์การให้มากขึ้น	14
3. ควรพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน มีการพบปะพูดคุย เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน	8
4. ควรมีการแบ่งงานเพื่อให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีมตามหน้าที่ของแต่ละคน	3
ปัจจัยการมีส่วนร่วม	
1. ควรมีการสร้างกิจกรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันอย่างมาก เนื่องจากต้องอยู่กับหลักเกณฑ์และกฎหมาย	20
2. ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยความยินดีแทนการให้ความร่วมมือจากการร้องขอ หรือสั่งการ	16
3. ควรมีการกำหนดภาระงานให้ชัดเจนในแต่ละแผนกเพื่อป้องกันการผลักภาระงานไปให้บุคคลอื่น	4
ปัจจัยความสำเร็จในงาน	
1. ควรมีการปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	15
2. ควรมีการทำประชุม aar หลังการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไป	12
3. ควรสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจต่องานและร่วมกันคิด ร่วมกันทำเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน	7
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	
1. ควรให้ความใส่ใจ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อดูแลสวัสดิการแก่บุคลากร	13
2. ควรให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ดูแลสวัสดิการ ให้ความห่วงใย และสนับสนุนความสำเร็จ	9
3. ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น	4
ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน	
1. ควรได้รับการปลูกฝังวินัยทหารเรื่องการปฏิบัติตนและแสดงออกตามลำดับชั้นให้เกียรติกัน	23
2. ควรที่จะรู้สึกยินดีอย่างจริงใจกับความสำเร็จของผู้ร่วมงาน	17
3. ควรมีความคิดที่ดีต่อคนอื่น ไม่อิจฉาริษยา หรือคิดว่าตัวเองอยู่มาก่อนแล้วจะต้องเป็นใหญ่	12

(ต่อ)

ตารางที่ 4.38(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ปัจจัยเงินเดือน	
1. ควรเพิ่มเงินเดือนขั้นประทวน จากสถานการณ์ในยุคปัจจุบันทุกอย่างขึ้นราคาหมด ยกเว้นเงินเดือนทหาร	46
2. ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับปริมาณงานและค่าครองชีพ	38
3. ควรเพิ่มเงินค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับชั้น	29
4. ควรมีการพิจารณาขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมที่แท้จริง	13
ปัจจัยสภาพแวดล้อม	
1. ควรเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้ครบถ้วนและสมบูรณ์	20
2. ควรจัดให้มีการปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้พร้อมสำหรับการทำงาน	13
3. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนชัดเจนมีความทันสมัย	6
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	
1. ควรปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในสังคมทหารให้เคร่งครัดมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสถียรภาพในการทำงานในการสั่งการ	30
2. ควรปรับเปลี่ยนระบบในการปฏิบัติงานใหม่ ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	18
3. ควรปรับลดการเอื้อประโยชน์ให้ผู้มีอำนาจ ทำให้ไม่มีความโปร่งใส ไม่มีความยุติธรรม ถูกปิดกั้นทางความคิด	5
ปัจจัยคุณภาพชีวิต	
1. ควรส่งเสริมการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	27
2. ควรส่งเสริมกิจกรรมการหารายได้เสริมนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ประจำ	10
ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน	
1. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนคนดี คนเก่ง และคนขยัน ให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน	40
2. ควรปรับแก้ระบบสร้างความก้าวหน้าในงานให้มีคุณธรรม และยุติธรรม	24
3. ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	18
4. ควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรชั้นผู้น้อยให้ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในงาน	7

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน ควรมีการกำหนดลักษณะงานให้ตรงตามความรับผิดชอบของแต่ละแผนก และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในภาพรวมขององค์การให้มากขึ้น ควรพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน มีการพบปะพูดคุย เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกันและควรมีการแบ่งงานเพื่อให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีมตามหน้าที่ของแต่ละคน

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการสร้างกิจกรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันอย่างมาก เนื่องจากต้องอยู่กับหลักเกณฑ์และกฎหมาย ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยความยินดีแทนการให้ความร่วมมือจากการร้องขอ หรือสั่งการและควรมีการกำหนดภาระงานให้ชัดเจนในแต่ละแผนกเพื่อป้องกันการผลักภาระงานไปให้บุคคลอื่น

4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ควรมีการทำประชุม aar หลังการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไปและควรสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจต่องานและร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้ความใส่ใจ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ดูแลสวัสดิการแก่บุคลากร ควรให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ดูแลสวัสดิการ ให้ความห่วงใย และสนับสนุนความสำเร็จ และควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น

6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้รับการปลูกฝังวินัยทหารเรื่องการปฏิบัติตนและแสดงออกตามลำดับชั้น ให้เกียรติกัน ควรที่จะรู้สึกยินดีอย่างจริงใจกับความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และควรมีความคิดที่ดีต่อคนอื่น ไม่อิจฉาริษยา หรือคิดว่าตัวเองอยู่มาก่อนแล้วจะต้องเป็นใหญ่

7. ปัจจัยเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มเงินเดือนชั้นประทวนจากสถานการณ์ในยุคปัจจุบันทุกอย่างขึ้นราคาหมด ยกเว้นเงินเดือนทหาร ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับปริมาณงานและค่าครองชีพ ควรเพิ่มเงินค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับชั้นและควรมีการพิจารณาขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมที่แท้จริง

8. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ ควรจัดให้มีการปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้พร้อมสำหรับการทำงานและควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนชัดเจนมีความทันสมัย

9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าควรปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในสังคมทหารให้เคร่งครัดมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสถียรภาพในการทำงานในการสั่งการ ควรปรับเปลี่ยนระบบในการปฏิบัติงานใหม่ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนและควรปรับลดการเอื้อประโยชน์ให้ผู้มีอำนาจทำให้ไม่มีความโปร่งใส ไม่มีความยุติธรรมถูกปิดกั้นทางความคิด

10. ปัจจัยคุณภาพชีวิตผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรและควรส่งเสริมกิจกรรมการหารายได้เสริมนอกเหนือจากเงินเดือนรายได้ประจำ

11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมสนับสนุนคนดีคนเก่งและคนขยันให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน ควรปรับแก้ระบบสร้างความก้าวหน้าในงานให้มีคุณธรรม และยุติธรรมและควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 สามารถสรุป ปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ ดังนี้

ปัจจัยคุณภ

ปัจจัยความสำ

ปัจจัยวัฒนธรร

ปัจจัยเพื่อน

ปัจจัยความสัมพัน

ปัจจัยความก้าว

ปัจจัยสภาพแ

ภาพที่ 4

จากภาพที่ 4
สำนักงานปลัดกระท
คุณภาพชีวิต ปัจจั
ความสัมพันธ์ในองค์



เก่งและมีทัศนคติที่

สำนักงานปลัดกระ

การทำงาน

สำนักงานปลัดกระ

ประสิทธิภาพการทำ



4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะได้รับการแสดงความเคารพ รับฟัง แจ้งข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรม

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อองค์การ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะปริมาณของงาน หน้าที่การรับผิดชอบของงาน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะการประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สนับสนุนในการใช้ความคิดสร้างสรรค์

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะเงินเดือนขึ้นไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ อาหารครบถ้วนตามหลักโภชนาการ สุขภาพดี มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะมีเวลาพักผ่อนเหมาะสม

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะมีอบรม ศึกษาดูงานอยู่เรื่อย ๆ

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมอันดีต่อกัน

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะมีกิจกรรมอบรมส่งเสริมการออมเงิน หรือการทำธุรกิจเสริม

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะมีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะมีโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะมีความกระตือรือร้นในการมาทำงานในแต่ละวัน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับบุคลากรทหารเป็นไปด้วยดี โดยรวมทุกอย่างดี ไม่มีปัญหาอะไรเกี่ยวกับองค์การหรือบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งกรมเสมียนตรามีการจัดการคุณชีวิตที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตลอดเวลา

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะถ้างานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสำเร็จ ลุล่วง บุคลากรที่ปฏิบัติก็จะมีความสุข ความภาคภูมิใจ ซึ่งกรมเสมียนตรา มีการมอบของขวัญของรางวัลชมเชยบุคลากรตลอดเวลา

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะถ้าวัฒนธรรมองค์การดี จะส่งผลให้องค์การมีระเบียบ มีความสามัคคี โอบอ้อมอารี ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การมีความสุข กรมเสมียนตรามีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะถ้าเพื่อนร่วมงานดี ช่วยเหลือ แบ่งปัน ไม่เอาเปรียบ องค์การจะมีความสุข บุคลากรในกรมเสมียนตรามีความสัมพันธ์อันดี

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกระดับชั้น มีความสัมพันธ์อันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่องค์การจะมีความสุข

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะถ้าองค์การให้ความก้าวหน้ากับบุคลากร จะเป็นผลตอบแทนที่ภูมิใจมาก ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย ผู้บังคับบัญชามอบโอกาสความก้าวหน้า

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรามีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมดีมาก ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และสุขอนามัยที่ดี

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะบุคลากรกรมเสมียนตรา ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย แต่ไม่ส่งผลกระทบกับความสุขของบุคลากร มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทั้งปริมาณและตามความสามารถ ภายใต้เงื่อนไขเวลาเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย ไม่ส่งผลกับความสุข เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมกับโครงการใดโครงการหนึ่งตลอดเวลา ไม่เหลื่อมล้ำ ไม่แตกแยก มีการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติ แนวทางการแก้ไข แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชา วางตัวเป็นกลางเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกชั้นยศ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทุกขั้นยศ และส่งเสริมความก้าวหน้าทุก ๆ ด้าน

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะเงินเดือนเป็นการคัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรได้รับการพิจารณาตามผลงานตามความเป็นจริง เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเป็นไปอย่างยุติธรรม

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะโดยการเปิดศูนย์อาหารในสำนักงานและส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย โดยเปิดห้องฟิตเนสให้บุคลากรออกกำลังกาย ทำให้ชีวิตมีความสุข

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจต่อกันทำภารกิจเพื่อส่วนรวมด้วยกัน ด้วยความสามัคคี

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น ดูหนังฟังเพลง เดินนับก้าว ห้องสมุด ฟังเทศน์ฟังธรรม และพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริม ให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งตามแนวทางการการรับราชการและหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตลอดเวลา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเลย และมีการไปดูงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ด้วย

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะมีการจัดกิจกรรมอบรมตามคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามคำสอนของพระพุทธศาสนา

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริมการออม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ รู้จักการวางแผนการใช้จ่าย การทำบัญชีการใช้จ่าย และจัดให้สถาบันการเงินให้ความรู้แก่บุคลากร

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีการพูดคุย วางแผนงาน พัฒนาแผนงานไปด้วยกัน ปลูกฝังค่านิยมรักครอบครัว

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะทำให้ทุกคนมีระเบียบวินัย เคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคล ความเป็นสาธารณะทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะทำให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงาน ทำให้ทุกคนอยากมาทำงาน อยากมาเจอเพื่อนร่วมงาน อยากเจอผู้บังคับบัญชา มีความสุขในทุก ๆ วันทำงาน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะภูมิใจ และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มที่กับงานต่าง ๆ ทำให้ประสบความสำเร็จ

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. การมอบโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความประพฤติดี ทำงานเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้รับรางวัลเป็นบุคลากรดีเด่นของหน่วย โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับโล่รางวัล เงินรางวัล และได้เดินทางไปต่างประเทศ

2. ผู้บังคับบัญชา มอบเครื่องอุปโภค บริโภค ให้กับบุคลากร เป็นประจำทุก ๆ เดือน เช่น ข้าวสาร น้ำตาลทราย ไข่ไก่ น้ำมันพืช ฯลฯ

3. ส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจใฝ่หาความรู้ ได้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ในการเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากมีคุณภาพชีวิตและได้รับการส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะมีผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้มีความสุขกับการทำงาน

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การรับฟังปัญหาช่วยเหลือกัน ทำให้มีความสุขในการทำงาน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้เลื่อนเงินเดือน คือ ความสุข ทำให้อยากทำงานต่อไป

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อม ทั้งคน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ทำให้อยากทำงาน

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะหากงานที่ไม่เหมาะสมกับเรา ก็ส่งผลต่อความสุขในชีวิตเช่นกัน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะทำงานต้องทำเป็นทีม มีส่วนร่วม

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชา คือ คนที่กำหนดว่าเราจะใช้ชีวิตในระบบราชการอย่างไร

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะเงินเดือน คือ ทุกอย่างของชีวิต ส่งผลทุก ๆ อย่าง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพดี ทำให้งานออกมาดี

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน สุขภาพจิตดี งานที่ได้ออกมาสำเร็จ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะสงบสุขผ่อนคลายไม่เครียดถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้มีความสุข

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการแสวงหาความรู้ในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะความรู้ในงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงาน จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอะไรก็เกิดความสำเร็จ

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนตัวไม่ให้เป็นหนี้ มีหนี้แล้วไม่มีความสุข

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวที่ดี คือ ความสุขที่สุดในชีวิตทั้งชีวิตงานชีวิตครอบครัวที่ดีมีคนให้ปรึกษา

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะสังคมที่เราอยู่เป็นตัวกำหนดความสุข หากอยู่ในสังคมที่มีแต่การนินทา ว่าร้าย จิตใจเราก็จะคิดลบตลอดเวลา จงอยู่กับคนคิดบวก สังคมบวก

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะความรื่นรมย์ในที่นี้คือความสุข ชอบและรักในงาน มีความสุขในงาน งานที่ทำแล้วมีความสุข มีความรื่นรมย์ นั่นคืองาน ที่นำความสุขมาให้

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะทำงานให้เหมาะสมกับความคิด สติ ที่เรามี ทำงานที่รักจะเกิดความพอใจในงาน ที่ทำอยู่ และจะทำให้มีความสุข

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตราเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 มีความอบอุ่น และให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตพื้นฐานอย่างครบถ้วน

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะองค์การได้เสนอและทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะองค์การทหารสร้างให้คนมีวินัย รู้จักการอดทน อดกลั้น เผชิญความยากลำบาก ยอมรับกฎเกณฑ์ กติกา มีความเป็นมืออาชีพ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเจอสังคมที่เป็นมิตร มีโอกาสให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน โดยได้รับการสนับสนุนจากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทำให้เกิดความสุขและมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะองค์การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อ อีกทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความสุขของบุคลากรทหารของกรมเสมียนตรามีความก้าวหน้าในงานตามสายงานที่ปฏิบัติ ได้เลื่อนขั้นตามความสามารถและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่คอยส่งเสริมสนับสนุน

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกมีความสุขและมีแรงบันดาลใจและทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า และทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น และบุคลากรทหารในองค์การมีแรงกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์การ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานที่กรมเสมียนตรามีการแบ่ง มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน มีแผนกเฉพาะและแต่ละแผนกก็มีงานเฉพาะของตัวเอง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะมีการแบ่งงานกันทำชัดเจน มีความร่วมมือกันทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชามีความรับผิดขอบ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ ปกป้องลูกน้อง กล้าพูดกล้าชนกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะความสุขของบุคลากรทหารมาจากเงินเดือนและที่หน่วยก็มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กำลังพลไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย รถรับส่งมาทำงาน หรือเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ เป็นประจำ

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะกระทรวงกลาโหมดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพที่ดีของกำลังพลมีการวัดดัชนีมวลกาย (BMI) มีห้องออกกำลังกาย และมีเวลาให้กำลังพลได้ร่วมออกกำลังกายและมีการทดสอบร่างกายประจำปีที่ชัดเจน

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะองค์การทหารสร้างบุคลากรให้มีวินัย มีระบบอาวุโสมีระบบลำดับการบังคับบัญชา ผู้นำมีความเอื้ออาทร

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะถึงแม้จะมีความกดดันทางการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในองค์การแต่ผู้นำหน่วยมีความเข้าใจและสามารถทำให้งานจากยากมากทำให้งานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะที่หน่วยมีแผนในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางรับราชการและมีการนำแหล่งความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกมาให้บุคลากรภายในหน่วยได้เปิดโลกและมีวิสัยทัศน์ตลอดเป็นประจำ

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหน่วยมีการจัดกิจกรรมพบกันวันพระ พบพระ พบธรรม มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาบ่อยครั้ง มีกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ทำให้กำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกที่ดีเพิ่มขึ้น

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะที่หน่วยมีการช่วยเหลือในด้านการเงินให้กำลังพลหลายประเภท มีสวัสดิการที่ดี ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่มีความสุขและมีเงินเก็บเพื่อใช้ชีวิตที่สุขสบายในอนาคต

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะการมีสวัสดิการที่ดี ที่อยู่อาศัยดี รถรับส่งคอยบริการค่าใช้จ่ายน้อยลง ให้ความสุข ให้เวลากับครัวครัวมากยิ่งขึ้น ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น อีกทั้งหน่วยยังมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวได้มีเวลาได้ใช้ร่วมกันในทุก ๆ ปี

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะองค์การทหาร เป็นองค์การที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นหลักมีการเคารพผู้อาวุโส มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์การที่ดี ทุกคนจึงมีความสุข

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะถึงแม้งานจะมากแต่ความรับผิดชอบในการทำงานส่วนใหญ่จะมีค่อนข้างสูง การอยู่ร่วมกันที่ทำงาน จึงมีความสุข มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันอยู่กันเหมือนครอบครัว

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะไม่ว่างานจะมากหรือน้อย กำลังพลทุกนายก็ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะทหารมีวินัย

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. สังคมทหารเป็นสังคมที่มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ด้วยกันด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามตำแหน่งหน้าที่และคุณวุฒิ และทหารไม่เหมือนอาชีพอื่นเพราะทหารมีชีวิตเพื่อรักษาระเบียบวินัย การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี สังคมก็น่าอยู่

2. ลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเป็นธรรมเนียมและประเพณีของทหาร คือ วินัย คือ ต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมและมารยาทของทหาร หากไม่ปฏิบัติตามย่อมทำให้เสื่อมเกียรติ เสียศักดิ์ศรีของเครื่องแบบและความหวังของประชาชน

3. ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตราคือ ทุกคนควรมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในการปฏิบัติงานผลจะปรากฏแก่ตนเองและสะท้อนถึงองค์การในภาพรวมและหน่วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากกำลังพลอยู่ในคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานที่ดี จะส่งผลให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อได้รับมอบหมายงาน และทำงานได้จนสำเร็จ จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การ เรื่อง การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย จะส่งผลให้กำลังพลมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนได้อย่างมีคุณภาพ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งผลให้กำลังพลทำงานอย่างมีความสุข

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะเมื่อกำลังพลในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ไม่เครียด หรือกดดันจนเกินไป

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะปัจจัยเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสวยงามจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะหากหัวหน้าให้งานที่เหมาะสมตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีปริมาณงานที่เหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยุติธรรม และมีการกระจายงานที่ดีของหัวหน้า

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะหากกำลังพลมีส่วนช่วยในการคิดค้น ออกแบบหรือแก้ปัญหางานต่างๆ จะทำให้กำลังพลรู้สึกภูมิใจ และกล้าแสดงออก กล้านำเสนองานมากขึ้น

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะการวางตัวของผู้บังคับบัญชา เช่น การปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัย จะส่งผลให้เป็นแบบอย่างที่ดีของกำลังพลให้ปฏิบัติตาม

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม และยุติธรรม จะส่งผลให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะถ้ากำลังพลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะถ้าทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการพักผ่อนให้เพียงพอ หรือมีกิจกรรมยามว่างให้ทำคลายเครียด จะส่งผลให้ลดความตึงเครียดในการทำงานลง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการส่งกำลังพลไปเรียนหรืออบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว จะทำให้กำลังพลมีความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหากเราทำงานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณธรรม เป็นธรรมและยุติธรรม

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะหากมีรายได้มากกว่ารายจ่าย จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องคอยกังวลกับปัญหาทางด้านการเงินเพิ่ม

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน เนื่องจากถ้าครอบครัวดี ไม่มีปัญหาภายใน จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะหากกกำลังพลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะก่อนเริ่มทำงานหากเริ่มทำงานด้วยความสุข มีความกระตือรือร้น จะส่งผลให้เราทำงานอย่างมีความสุขได้

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะหากมอบหมายคนตรงกับงาน จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะหน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้การศึกษา สวัสดิการ การกีฬา การศาสนา และอื่น ๆ อีกหลายด้าน

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะมีแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะกรมเสมียนตรา เป็นแหล่งค้นคว้ามีกฎ ระเบียบ คำสั่ง เป็นองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ นั้น สามารถศึกษาได้ตามกองงานต่าง ๆ ของกรมเสมียนตรา

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะองค์การของกรมเสมียนตรานั้นเป็นองค์การที่ใหญ่องค์การหนึ่ง แต่ด้วยมีวัฒนธรรมที่ดีและสืบทอดกันมาเป็นเวลาที่ยาวนานนั้น สามารถเป็นต้นแบบกับองค์การอื่น ๆ ได้

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรา เป็นหน่วยงานที่มีกำลังพลมากพอสมควร ประกอบไปด้วยคนที่ดีและไม่ค่อยดี ในหน่วยงานนั้นเป็นเรื่องปกติของคนหมู่มาก แต่ในภาพรวมถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี คือ ให้คนดีปกครองคนไม่ดี หน่วยก็ดำรงอยู่ได้

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะ ส่วนมากความสัมพันธ์ในองค์การเป็นไปด้วยความสามัคคี ร่วมมือกัน แต่ก็เป็นไปตามแนวทางคือคนดีต้องปกครองคนไม่ดี

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตราเป็นแหล่งองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น กฎ ระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลทุกระดับในกรม

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมนั้นมีการปรับปรุงภูมิทัศน์อยู่บ่อยครั้ง ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรา เป็นหน่วยงานด้านกำลังพลเป็นส่วนใหญ่ โดยมีปริมาณเป็นจำนวนมากนั้นเป็นงานในลักษณะสิทธิประโยชน์ของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลได้รับสิทธิประโยชน์ให้มากที่สุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะหน่วยงานมีการทำสัญญา การประชุม ที่ทำภายในหน่วย ก็ทำระหว่างเหล่าทัพทำให้กำลังพลมีโอกาสได้พบปะกันมากขึ้น

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีการพบปะในโอกาสต่าง ๆ เช่น พบพระ พบธรรมทุกวันพระ ทำบุญตักบาตร มอบเครื่องอุปโภคบริโภค ให้กับกำลังพล

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะสำหรับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ทั้งนี้อยู่ในความรับผิดชอบต่อตนเองในการใช้จ่ายอย่างไร เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ คือ ไม่ฟุ่มเฟือย ใช้อย่างประหยัด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะหน่วยงานที่ห้องออกกำลังกายให้พร้อมแล้ว อยู่แต่ว่ากำลังพลจะมีความสนใจหรือไม่ ในการออกกำลังกาย ทั้งการออกกำลังกายนั้นอยู่ในจิตสำนึกของกำลังพลในแต่ละคน

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะส่วนกรมเสมียนตรา มีกองอนุศาสนาอารมย์นั้นได้นิมนต์พระสงฆ์เกจิอาจารย์ มาให้ร่วมทำบุญกันบ่อยครั้ง ซึ่งอาจจะขัดเกลาสภาพจิตใจให้มีจิตเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ได้

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะเนื่องจากมีกองอนุศาสนาจารย์ มีห้องพระในหน่วยงาน มีห้องสมุด สามารถเข้าไปทำกิจกรรมได้ทุกเวลา ทำให้ผ่อนคลายได้เป็นอย่างดี

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรา มีห้องสมุด สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา ประกอบกับมีพิพิธภัณฑ์โบราณที่สามารถค้นคว้าได้ โดยมีวิทยากรประจำ พิพิธภัณฑ์สถานคอยให้ความรู้ตลอดเวลา

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะกำลังพลของกรมเสมียนตรา ส่วนใหญ่มีสภาพคุณงามความดีและการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ที่ดีอยู่แล้วทั้งกำลังพลดังกล่าว มีความพยายามอดทนไม่ท้อถอย รักงานที่ทำเป็นอย่างมาก

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะกำลังพลต้องมีความรู้เรื่องการเงินส่วนบุคคล โดยรู้จักการใช้เงินเป็น มีวินัยในการออม วางแผนการใช้เงินอย่างสมเหตุสมผล

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวที่อยู่ด้วยกันบนพื้นฐานของความรักและการรู้จักให้อภัยกัน จัดการเรื่องเงินทองโดยปราศจากความเห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการร่วมสร้างสังคมและกำลังพลในหน่วยที่ดีในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกันในหน่วยงานและมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะมีความสุขในการทำงาน มีความอยากทำงานโดยไม่มีความรู้สึกกังวลใด ๆ ความพึงพอใจในการทำงาน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะมีความรู้สึกดีหรือมีเจตนาที่ดีต่อการทำงาน โดยต้องมีความรู้สึกชอบในงาน หรือพอใจและมีสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. การทำงานในองค์การที่มั่นคง

2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3. การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะนอกเหนือจากการได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรมแล้วการได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึง และการได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าอย่างที่สมควรจะได้รับความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะปัจจัยที่สำคัญคือการได้รับความร่วมมือ การทำงานเป็น teamwork ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความตั้งใจรับผิดชอบ มีความรักและสนุกกับงานที่ทำ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะการอยู่ร่วมกันในองค์การนั้นจะต้องให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน อีกทั้งสามารถรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้สามารถเห็นมุมมองต่าง ๆ ที่กว้างมากขึ้น การยอมรับ เชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความไว้ใจและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะหากเกิดความขัดแย้งในองค์การ ก็มีปัญหาในการทำงานขาดความร่วมมือ ขาดความสามัคคี เกิดผลกระทบต่องาน ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญในการทำงานขององค์การ

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับโอกาส การได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญในความก้าวหน้า ซึ่งส่วนใหญ่โอกาสที่ได้รับมักจะไม่ทั่วถึง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีเพียงพอเป็นอีกสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างสนุก เพราะหากอุปกรณ์ค่อนข้างเก่าอาจเกิดความขัดข้องทำให้งานล่าช้า และเสียสุขภาพจิตได้

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อมีเงื่อนไข หลักเกณฑ์ หรือกรอบระยะเวลามากำหนดการปฏิบัติงาน จะทำให้ได้งานที่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและรับฟังกันอย่างมีเหตุและผล เมื่อมีข้อขัดข้องก็สามารถร่วมกันแก้ไขให้ผ่านพ้นไปด้วยดี หรือเมื่อการทำงานเป็นไปตามระบบแบบแผนที่วางไว้ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นทั้งผู้ที่ให้คุณและโทษได้ ดังนั้น การที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรม มองเห็นความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มอบหมายงานตามความสามารถและให้โอกาสที่เป็นสิ่งที่ดีในชีวิตการทำงาน

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย แต่ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินเดือนไม่สอดคล้องกันในขณะที่ปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูงขึ้น แต่เงินเดือนยังคงปรับอย่างช้า ๆ ด้วยฐานะเงินเดือนที่ไม่สอดรับกับสภาวะเศรษฐกิจ

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีตามมา

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่คนส่วนมากควรมี การมีน้ำใจเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการผ่อนคลายนอกจากจะสร้างได้จากตัวเองแล้ว ในสถานที่ทำงานก็ควรมีที่ในการได้พักผ่อน มีกิจกรรมให้ได้ผ่อนคลายตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้เกิดความสนุกและท้าทาย มีความกระตือรือร้น เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมหมู่มาก ควรมีความละอายต่อการกระทำผิดหรือการแอบอ้างผลงานผู้อื่น รวมทั้งรู้จักยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นกระทำการที่จะคอยจับผิด ซึ่งจะทำให้สังคมการทำงานสงบสุข และสามัคคีปรองดอง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการวางแผนด้านการเงิน เป็นสิ่งสำคัญในการใช้จ่ายและเก็บออม ด้วยสภาวะเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง เราต้องสร้างความมั่นคงทางการเงิน มีวินัยในการใช้จ่ายให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลกรรมที่น้อยที่สุด เพราะปัญหาด้านการเงินอาจมีผลกรรมในด้านอื่น ๆ ตามมาได้

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะการจัดสรรเวลานอกเหนือจากการทำงาน ก็มีเวลาได้ดูแลเอาใจใส่ครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างความสุขและผ่อนคลายในช่วงเวลาพักผ่อน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการให้เกียรติ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างความสงบสุข และความสามัคคีในองค์การได้ดี

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อสถานที่ทำงานมีความรื่นรมย์ ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดี เกิดความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงาน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ขัดต่อความสามารถและความเชื่อมั่นย่อมส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพใจที่เข้มแข็งทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสม และท้าทายความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข และภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การเคารพ การให้เกียรติและการดูแลช่วยเหลือทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเห็นว่าว่าเป็นสิ่งที่ดี จึงนำมาใช้และถ่ายทอดภายในครอบครัว

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขเนื่องจากได้รับกำลังใจ การดูแล และช่วยเหลือให้คำแนะนำ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการได้รับความเคารพ การยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชา และการไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสุข เนื่องจากเกิดความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้บุคลากรมีความสุข เนื่องจากความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้รู้สึกมีสุขภาพจิตและมีสุขภาพที่ดี

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานมีแบบแผน วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะการมีผู้บังคับบัญชาที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะหน่วยงานมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ยินดีและเต็มใจช่วยเหลือคนรอบข้างในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละสัปดาห์และสามารถจัดการกับความเครียดได้

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความยินดีรับฟังคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะมีการนำหลักคำสอนตามหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถยกโทษและให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิดได้

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะมีรายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนและมีแผนในการใช้เงิน หลังจากเกษียณราชการ

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีการพูดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวร่วมกัน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์การได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการรักษา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีความรู้สึกอยากไปทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีความพึงพอใจกับการได้รับการมอบหมายให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง และพึงพอใจกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะบุคลากรทหารต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าต้องการได้รับการพัฒนาและมีสุขภาพร่างการและสุขภาพจิตที่ดี

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้วเราก็จะมองข้ามอุปสรรคในการทำงานทำให้มีความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะทำให้บุคลากรทหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระเบียบ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะบุคลากรทหารต้องมีการทำงานร่วมกัน การได้รับความเชื่อมั่นความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ คำแนะนำจึงเป็นสิ่งสำคัญ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะทำให้บุคลากรทหารในองค์การมีความรักสามัคคีในการทำงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้เห็นว่าประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีผลต่อการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะความสามารถและปริมาณสอดคล้องกับปริมาณงานและบุคลากร

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะการมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม แต่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความรู้สึกยินดี เอื้ออาทรและช่วยเหลือทำให้เกิดความรักสามัคคี

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการได้พักผ่อนอย่างเพียงพอทำให้สมองและจิตใจได้พักผ่อนเพื่อเริ่มทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเป็นการเพิ่มความรู้และทักษะได้

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะไม่ทำให้เป็นทุกข์ ปล่อยวางได้

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะสามารถจัดการทุกอย่างได้ลงตัว และไม่ลำบากตอนแก่

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะการมีกิจกรรม มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน ทำให้ครอบครัวมีความใกล้ชิด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะได้ทำประโยชน์ต่อสังคม

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะการกระตือรือร้นจะทำให้สนุกกับการทำงาน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะความประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับทำให้รู้สึกดีต่อการทำงาน

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ที่เหมาะสมและเพียงพออยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีปลอดภัย มีความเสี่ยงน้อย สามารถพัฒนาตนเองในทางสร้างสรรค์รวมถึงความพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนเอง

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จจะเกิดขึ้นจากความรู้สึกพอใจในผลงานที่สำเร็จอย่างยิ่ง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะองค์การเป็นส่วนเสริมของตนเองมีความรู้สึกดีกับความสำเร็จที่ได้รับจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะได้รับความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับกำลังใจ ได้รับความช่วยเหลือ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

ไม่เห็นด้วย เพราะหลักเกณฑ์ในการรับเงินเดือนยังไม่สมเหตุสมผล

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สมเหตุสมผล

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะมีการปรับปรุงบริเวณภายในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะงานที่เพิ่มมากขึ้นกับการร่วมมือในการทำงาน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สมเหตุสมผล

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริมการร่วมกิจกรรมในการออกกำลังกาย

2. ด้านน้ำใจงาม

ไม่เห็นด้วย เพราะส่วนใหญ่เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะมีการพูดคุยระหว่างการทำงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะมีความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะปฏิบัติตามหลักคำสอนของพุทธศาสนา ส่งเสริมกิจกรรมพบพระพบธรรม ประจำทุกเดือน

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะมีแผนการกู้ยืมหมุนเวียนเงินแก่บุคลากร

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะมีเวลาให้สมาชิกในครอบครัวสม่ำเสมอ

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ในสังคมทหารนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะงานไม่สัมพันธ์กับบุคลากรที่ไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความมากน้อยของชิ้นงานในแต่ละบุคคล

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย ภารกิจของแต่ละบุคคลต่างกันทำให้เกิดการได้รับมอบหมายงานที่ต่างกัน

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงาน
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมสันทนาการ
3. สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบเรียบร้อย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในขณะปฏิบัติหน้าที่และมีสุขภาพกายใจที่เข้มแข็งพร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาได้สั่งการเป็นนโยบายของหน่วย สำหรับให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน เข้าร่วมการอบรมและศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เพิ่มทักษะประสบการณ์และความสามารถในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นหน่วยงานบุคลากรทหารที่มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมตามแบบทหารอย่างเคร่งครัด หากบุคลากรท่านใดไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดวินัยตามแบบธรรมเนียมทหาร ปัจจัยนี้จึงไม่ค่อยส่งผลต่อความสุขของบุคลากรมากนัก

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการจะมีความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานในยามที่เกิดปัญหา

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การช่วยเหลือ ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและการประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความสุขต่อทุกคนที่ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นหน่วยงานทางทหารซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติรวมทั้งการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ชัดเจน และยุติธรรมอย่างเป็นระบบ

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรของหน่วยอยู่ตลอด เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน มีสุขภาพใจที่ดีตลอดเวลา

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะได้มีการกำหนดอัตราบุคลากรกับปริมาณงานที่เหมาะสม และแต่ละอัตรามีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานมีการแบ่งมอบหมายงานและสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้บุคลากรในแต่ละสายงานจะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และมีการนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาอยู่เสมอเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วย อีกทั้งยังสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยอย่างสม่ำเสมอ

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะเป็นองค์การในส่วยของบุคลากรทหารที่มีการกำหนดเงินเดือนของบุคลากรอย่างชัดเจนตามกฎหมาย

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วน มีสุขภาพที่แข็งแรงและมีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของหน่วยอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการทำงานในกรมเสมียนตรา ทุกคนมีความรับผิดชอบในงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะจัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานและมีเวลาในการพักผ่อน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกันอยู่เสมอ

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะมีการจัดกิจกรรมพบพระ พบธรรมในทุกวันพระ และจัดกิจกรรมอบรมศีลธรรมให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรของหน่วย นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะรายได้น่าจะเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่อเดือน ถ้าบุคลากรไม่ใช้เงินเกินตัว เพราะหน่วยงานมีการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการออม การจัดทำบัญชีครัวเรือนและการวางแผนการใช้จ่ายเงิน อีกทั้งมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในหน่วยงานของรัฐ

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอและแก้ไขปัญหาร่วมกันอยู่ตลอดเวลา

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะเป็นองค์การทางทหารที่มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อีกทั้งหน่วยงานได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนอยู่เป็นประจำ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะเป็นความรับผิดชอบที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาที่กำหนด และได้ร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะเป็นการที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วย มีโอกาสที่จะได้ทำงานอย่างมีสมาธิและอิสระทางความคิด

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะเนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ที่จะส่งผลต่อความสุขในชีวิตของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อบุคคลนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ย่อมส่งผลแก่ความสุขที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ๆ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสุขให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน การกระทำให้เกิดความสุขได้นั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการหล่อหลอมแนวราบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีเหตุและผล และมีความสร้างสรรค์ภายในองค์การ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขได้ในชีวิตรวมถึงการทำงานเนื่องจาก การทำงานทุก ๆ หน้าที่ล้วนแล้วต้องทำงานเป็นทีม หรือพึ่งพาอาศัยกัน ฉะนั้นเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อความสุข

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในครอบครัว องค์การ หรือสังคมภายนอก ล้วนส่งผลต่อความสุขทั้งสิ้น

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงาน หากเกิดขึ้นแล้วก็ปฏิเสธไม่ได้ที่จะเกิดความสุข

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมจะดีหรือไม่ ย่อมส่งผลต่อความสุข ของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นเสมอ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1 ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมมีผลต่อความสุข

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะหากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา ข้อขัดข้อง รวมถึง การคิดออกแบบการทำงานจนนำไปสู่การพัฒนาในอนาคต ย่อมมีผลต่อความรู้สึกและความสุขของบุคลากร

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกและความสุขของบุคลากรภายในหน่วยงาน

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะการได้รับเงินเดือนที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการมองเห็นจนได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามความเหมาะสมย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเกิดความสุขต่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาอย่างแน่นอน

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพที่ดี เป็นปัจจัยของความสุขในชีวิต รวมถึงการส่งผลต่อการทำงานที่เกิดขึ้นเองจากร่างกายและจิตใจ รวมถึงการส่งเสริมให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการมีน้ำใจต่อกันที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลที่ได้รับอย่างแน่นอน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการผ่อนคลายส่งผลต่อความสุขได้นั้น จะเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ ทั้งการจัดการตนเอง หรือเกิดขึ้นจากผู้อื่น แต่หากจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสุขนั้น ทุกอย่างต้องอยู่บนพื้นฐานในทางสายกลางไม่ตึงเกินไป จนส่งผลต่อความรู้สึก และไม่หย่อนเกินไปจนเกิดผลเสียและผลกระทบต่องาน

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะอาจไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในทางตรง แต่เมื่อเกิดการพัฒนาจากการศึกษาหาความรู้ เมื่อเกิดความก้าวหน้า หรือนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาจากการทำงาน

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรนำแนวทางคำสอนของศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การยกโทษให้อภัย รวมถึงการไม่เอาเปรียบ หรือคดโกง ย่อมเกิดผลดีต่อตนเองแม้เป็นเพียงความสุขเล็กน้อย แต่ก็จะไม่เกิดปัญหาหรือความทุกข์อย่างแน่นอน

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการจัดการการใช้เงินของแต่ละบุคคลให้เกิดความพอดี และมีเงินเก็บย่อมส่งผลดี หากหน่วยงานมีกิจกรรมหรือส่งเสริมด้านการใช้เงินในบุคลากรทหารภายในหน่วยงาน ในการจัดการด้านการเงิน ย่อมจะส่งผลต่อความสุขอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรและส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างแน่นอน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะหากหน่วยงานมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อบุคคลปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่หน่วยงานกำหนด อาจไม่เกิดผลเสียและเกิดความสุข ที่กฎระเบียบมีการปรับปรุง เป็นปัจจุบันไม่ตึงจนเกินไป

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะการเกิดความรื่นรมย์ เกิดขึ้นจากตนเองที่มาจากการฝึกปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ย่อมส่งผลจากความสุขภายใน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะด้านความพึงพอใจมักเกิดจากตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว ปฏิบัติจนสำเร็จ จะเกิดได้เมื่อมีทัศนคติที่ดี ควบคู่กับการปฏิบัติงานด้วย แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองต้องมอบหมายงานให้เกิดความเป็นธรรม และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอีกทางด้วย

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. การนำหลักธรรมมาใช้ เช่น การนำอริยสัจ 4 มาใช้ โดยเมื่อบุคคลมีความเข้าใจในความหมายและปฏิบัติตามได้ไม่ว่าการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลต่อความสุขในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ได้ ทำให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพใจที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความภูมิใจจากผลงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะการที่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง มีความเคารพให้เกียรติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน การได้รับกำลังใจและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานโดยไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในการทำงานเป็นแรงจูงใจซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีการจัดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกได้อย่างเพียงพอเอื้อต่อการทำงานสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อความสุขในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงความเพียงพอของบุคลากรต้องสอดคล้องกับปริมาณงาน เพราะหากต้องรับผิดชอบงานในประมาณมากภายใต้เงื่อนไขของเวลาที่จำกัด ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะในการทำงานต้องมีการประสานงานกับคนอื่น ๆ อยู่เสมอการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันได้ดีขึ้น

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกได้รับพลังบวก ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่กระตุ้นความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อทำงานเต็มที่แล้วได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการทำงานที่ไม่มีความเครียดมากเกินไป โดยการพักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วยเพราะการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะการนำหลักธรรมคำสอนของศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการรู้จักวางแผนการเงิน ไม่ก่อหนี้สินที่ไม่จำเป็น มีรายได้ที่เพียงพอต่อภาระการใช้จ่ายต่อเดือน ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีความสำคัญ หากสมาชิกในครอบครัวมีความสุข มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัย หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวล หรือรู้สึกสบายใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการที่รู้สึกชอบหรือถูกใจในการทำงาน ยินดีหรือเต็มใจในการทำงาน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. การทำงานที่สร้าง Work–Life Balance ทำให้จัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

2. การมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ทำให้รู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะหากงานที่ทำมีความสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี จะทำให้เกิดกำลังใจมีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะทำให้องค์การนั้นอยู่แบบมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานที่จะดีจะนำไปสู่การช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จในงาน

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ในองค์การจะทำให้สามารถทำงานเป็น Teamwork ได้ดี

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อมีความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีความสุขและมีกำลังใจที่จะสู้งานต่อไป

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จะไม่ก่อให้เกิดความเครียด จิตใจไม่หดหู่

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต้องมีความรับผิดชอบสูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะขาดการมีส่วนร่วมก็ขาดความร่วมมือ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดี ควรมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ และมีความรู้ความสามารถพร้อมรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลในภาพรวม

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรมีเงินเดือนเพียงพอ เหมาะสมในการดำรงชีวิตก็จะไม่ต้องเครียด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพที่ดี จะทำให้สุขภาพจิตดีตามไปด้วย เมื่อคิดดีก็ทำดี

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะจะทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะจะทำให้รู้จักปล่อยวาง รู้จักคิด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ทางปัญญา

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะคุณธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้มีจิตใจที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีมีจริยธรรม

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะเป็นการวางแผน เพื่ออนาคตที่ดี มีวินัยทางการเงิน

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะสังคมดี จะนำมาซึ่งความเจริญ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะหน้าที่ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน หากไม่สามารถเลือกได้ที่จะต้องทำหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับให้ดีที่สุด

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

สรุปผลการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะ สถานที่ทำงานถือเป็นบ้านหลังที่ 2 การที่บุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกอบอุ่นในสถานที่ปฏิบัติงาน มีปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ที่เหมาะสมและเพียงพอ ก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่

ดีทั้งทางกาย ทางใจ มีความสมดุลตามสภาพแวดล้อมในสังคม ย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุกสนาน มีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นการแสดงถึงการใส่ใจสุขภาพของกำลังพล มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น มีกิจกรรมลดพุง ที่เป็นผลดีต่อสุขภาพ มีการส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้การศึกษา สวัสดิการ การกีฬา การศาสนา และอื่น ๆ อีกหลายด้าน รวมถึงการมีสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานที่ดี การได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึง ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสม และท้าทายความสามารถเมื่อใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำงานได้ประสบผลสำเร็จจนได้รับความชมเชย หรืองานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยที่งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน การทำงานเป็น teamwork มีแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะกรมเสมียนตรา เป็นแหล่งค้นคว้า มีกฎระเบียบ คำสั่ง เป็นองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ นั้น สามารถศึกษาได้ตามกองงานต่าง ๆ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความตั้งใจรับผิดชอบ มีความรักและสนุกกับงานที่ทำ บุคลากรที่ปฏิบัติก็จะมีความสุข เกิดความภูมิใจในการทำงาน สามารถมองข้ามอุปสรรคในการทำงานได้ จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน หรือได้รับรางวัลอื่น ๆ อาทิ เช่น การเลื่อนยศสูงขึ้น จะนำไปสู่ความภูมิใจที่ทำผลงานได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจมีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะถ้าวัฒนธรรมองค์การดี ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสุขให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน การกระทำให้เกิดความสุขได้นั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการหล่อหลอมแนวราบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีเหตุและผล และมีความสร้างสรรค์ภายในองค์การจะส่งผลให้องค์การมีระเบียบ มีความสามัคคี โอบอ้อมอารี ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การมีความสุข บุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การดูแลกัน การช่วยเหลือกันในหน้าที่การงานหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ค่านิยมในการทำงานและแบบอย่างที่ปฏิบัติงานในทิศทางเดียว รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับองค์การทหารสร้างให้คนมีวินัย รู้จักการอดทน อดกลั้น เผชิญความยากลำบาก ยอมรับกฎเกณฑ์ กติกา มีความเป็นมืออาชีพ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ที่นับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีและสืบทอดกันมาเป็น

เวลาที่ยาวนานนั้น ทำให้กำลังพลมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนได้อย่างมีคุณภาพ อยู่แบบมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตและยังส่งผลพลอยได้ไปสู่การทำงานดีขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้และถ่ายทอดภายในครอบครัว

ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นหน่วยงานบุคลากรทหารที่มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมตามแบบทหารอย่างเคร่งครัด หากบุคลากรท่านใดไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดวินัยตามแบบธรรมเนียมทหาร ปัจจัยนี้จึงไม่ค่อยส่งผลต่อความสุขของบุคลากรมากนัก

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะบุคลากรทหารต้องมีการทำงานร่วมกัน การทำงานทุก ๆ หน้าที่ล้วนแล้วต้องทำงานเป็นทีม หรือพึ่งพาอาศัยกัน การได้รับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ คำแนะจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ทำให้ชีวิตมีความสุข เพื่อนร่วมงานที่ดี คอยเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน แนะนำการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ การสนับสนุนจากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า การที่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง มีความเคารพให้เกียรติ จะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีกำลังพลมากพอสมควร ประกอบไปด้วยคนที่ดีและไม่ค่อยดี ในหน่วยงานนั้นเป็นเรื่องปกติของคนหมู่มาก แต่ในภาพรวมถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี คือให้คนดีปกครองคนไม่ดี หน่วยก็ดำรงอยู่ได้ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้สามารถเห็นมุมมองต่าง ๆ ที่กว้างมากขึ้น การยอมรับ เชื่อใจในเพื่อร่วมงาน จะทำให้เกิดความไว้ใจและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี การจะมีความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานในยามที่เกิดปัญหา

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะหากมีการสื่อสารซึ่งกันและกันในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว การได้รับการความเคารพ การรับฟัง การยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาและการไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับแจ้งข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน การรับฟังปัญหาการช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกันในองค์การ บุคลากรในองค์การ ทุกระดับชั้น มีความสัมพันธ์อันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่องค์การจะมีความสุข ไม่เครียด หรือกดดันจนเกินไป ความสัมพันธ์ในองค์การเป็นไปด้วยความสามัคคี ร่วมมือกัน เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา แต่ก็เป็นไปตามแนวทางคือคนดีต้องปกครองคนไม่ดี แต่หากเกิดความขัดแย้งในองค์การ ก็มีปัญหาในการทำงานขาดความร่วมมือ ขาดความสามัคคี เกิดผลกระทบต่องาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีก็เป็น

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะปริมาณของงาน หน้าที่การรับผิดชอบของงาน บุคลากรกรมเสมียนตราทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย แต่ไม่ส่งผลกระทบกับความสุขของบุคลากร มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทั้งปริมาณและตามความสามารถ ภายใต้เงื่อนไขเงื่อนไข หลักเกณฑ์ หรือกรอบระยะเวลามากำหนดการปฏิบัติงาน มีการแบ่ง มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน มีแผนกเฉพาะและแต่ละแผนกก็มีงานเฉพาะของตัวเอง มีความสอดคล้องกับความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว มีการร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยุติธรรม และมีการกระจายงานที่ดีของหัวหน้า เป็นงานในลักษณะสิทธิประโยชน์ของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลได้รับสิทธิประโยชน์ให้มากที่สุด

ไม่เห็นด้วย เพราะ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล หากได้งานที่ไม่เหมาะสม ยากเกินความสามารถ ระยะเวลาที่กระชั้นชิดจะทำให้เกิดความเครียดแรงกดดัน ส่งผลให้ไม่มีความสุขกับงานนั้น ๆ หากบุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติรวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถรวมถึงความเพียงพอของบุคลากรต้องสอดคล้องกับปริมาณงาน เพราะหากต้องรับผิดชอบงานในประมาณมากภายใต้เงื่อนไขของเวลาที่จำกัด ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ย่อมมีผลต่อความสุขรวมถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต้องมีความรับผิดชอบสูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะบุคลากรมีส่วนร่วมกับโครงการใดโครงการหนึ่งตลอดเวลา ไม่เหลื่อมล้ำไม่แตกแยก มีการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติ แนวทางการแก้ไข แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม แบ่งงานกันทำชัดเจน มีความร่วมมือกันทำงานการปฏิบัติงาน มีแบบแผน วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมีส่วนช่วยในการคิดค้น ออกแบบหรือแก้ปัญหางานต่าง ๆ จะทำให้กำลังพลรู้สึกภูมิใจ และกล้าแสดงออกกล้านำเสนองานมากขึ้น รวมถึงหน่วยงานมีการทำสัญญา การประชุมที่ทำภายในหน่วยก็ทำระหว่างเหล่าทัพทำให้กำลังพลมีโอกาสได้พบปะกันมากขึ้น การทำงานเป็นทีมฟังกันอย่างมีเหตุและผลเมื่อมีข้อขัดข้องก็สามารถร่วมกันแก้ไขให้ผ่านพ้นไปด้วยดี หรือเมื่อการทำงานเป็นไปตามระบบแบบแผนที่วางไว้ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ไม่เห็นด้วย เพราะ หากทำงานโดยการเป็นแต่ผู้รับคำสั่งอย่างเดียวไม่ได้เสนอแนวทางความคิดหรือวิธีอื่น ๆ ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นทีม ทำงานต้องทำเป็นทีม มีส่วนร่วมถ้าขาดการมีส่วนร่วมก็ขาดความร่วมมือ จะส่งผลให้ไม่มีความสุขในชีวิต บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยเสมอ หากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้