หรือนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาจากการทำงาน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะคุณธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้มีจิตใจที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีมีจริยธรรม นำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการอบรมศีลธรรมมีการจัดกิจกรรมอบรมตามคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามคำสอนของพระพุทธศาสนาให้กำลังพลได้เข้าใจคุณธรรมนำไปสู่ความเจริญทางจิตใจ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอันดีต่อกัน คุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอะไรก็เกิดความสำเร็จ การจัดกิจกรรมพบกันวันพระ พบพระพบพระธรรม มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาบ่อยครั้ง มีกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ทำให้กำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกที่ดีเพิ่มขึ้น หากเราทำงานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณธรรมเป็นธรรมและยุติธรรม มีคุณงามความดีและการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ที่ดีอยู่แล้วทั้งกำลังพลดังกล่าว มีความพยายามอดทนไม่ท้อถอย รักงานที่ทำเป็นอย่างมาก มีความละอายต่อการกระทำผิดหรือการแอบอ้างผลงานผู้อื่น การนำหลักธรรมคำสอนของศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งรู้จักยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นกระทำการที่จะคอยจับผิด ซึ่งจะทำให้สังคมการทำงานสงบสุข และสามัคคีปรองดอง สามารถยกโทษและให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิดได้ ทำให้เป็นทุกข์ปล่อยวางได้ หากบุคลากรนำแนวทางคำสอนของศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การยกโทษให้อภัย รวมถึงการไม่เอาเปรียบ หรือคดโกง ย่อมเกิดผลดีต่อตนเองแม้เป็นเพียงความสุขเล็กน้อยแต่ก็จะไม่เกิดปัญหาหรือความทุกข์อย่างแน่นอน

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะกำลังพลต้องมีความรู้เรื่องการเงินส่วนบุคคล โดยรู้จักการใช้เงินเป็นมีวินัยในการออม วางแผนการใช้เงินอย่างสมเหตุสมผล การวางแผนการใช้เงินและหารายได้เพิ่มเติม สร้างหลักประกันยามเกษียณอายุราชการ การอบรมด้านการใช้เงิน บริหารจัดการเงิน ลดภาระหนี้สิน มีกิจกรรมอบรมส่งเสริมการออมเงิน หรือการทำธุรกิจเสริม การทำบัญชีการใช้จ่าย และจัดให้สถาบันการเงินให้ความรู้แก่บุคลากร รู้จักการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนตัวไม่ให้เป็นหนี้ มีการช่วยเหลือในด้านการเงินให้กำลังพลหลายประเภท มีสวัสดิการที่ดี ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่มีความสุขและมีเงินเก็บเพื่อใช้ชีวิตที่สุขสบายในอนาคต หากมีรายได้มากกว่ารายจ่าย จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องคอยกังวลกับปัญหาทางด้านการเงินเพิ่ม ต้องสร้างความมั่นคงทางการเงิน มีวินัยในการใช้จ่ายให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลกรรมที่น้อยที่สุด เพราะปัญหาด้านการเงินอาจมีผลกรรมในด้านอื่น ๆ ตามมาได้

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน เนื่องจาก ถ้าครอบครัวดี ไม่มีปัญหาภายใน มีการเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด มีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว อยู่ด้วยกันบนพื้นฐานของความรักและการรู้จักให้อภัยกัน ครอบครัวดีส่งผลให้มีความสุข และส่งผลกระทบมาสู่การทำงานได้อีกด้วย การดูแลสวัสดิการให้กับครอบครัวของกำลังพลอยู่ดีกินดี รถรับส่งคอยบริการ ค่าใช้จ่ายน้อยลง ให้ความสุข ให้เวลากับครอบครัวมากยิ่งขึ้น ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว ปลูกฝังค่านิยมรักครอบครัว ครอบครัวที่ดี คือ ความสุขที่สุดในชีวิต ทั้งชีวิตงาน ชีวิตครอบครัวที่ดีมีคนให้ปรึกษา มีการจัดสรรเวลานอกเหนือจากการทำงาน ก็มีเวลาได้ดูแลเอาใจใส่ครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างความสุขและผ่อนคลายในช่วงเวลาพักผ่อน

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการให้เกียรติ การเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามข้อบังคับ มีระเบียบวินัย เคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคล ความเป็นสาธารณะ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในหน่วยงานและมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข ทำงานอย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสุขทางสังคมจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์การ จัดโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ สังคมที่เราอยู่เป็นตัวกำหนดความสุข หากอยู่ในสังคมที่มีแต่การนินทา ว่าร้ายจิตใจเราก็จะคิดลบตลอดเวลา จงอยู่กับคนคิดบวก สังคมบวก องค์การทหาร เป็นองค์การที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นหลักมีการเคารพผู้อาวุโส มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์การที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์การได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการรักษา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ และหน่วยงานอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อบุคคลปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่หน่วยงานกำหนด อาจไม่เกิดผลเสียและเกิดความสุข ที่กฎระเบียบมีการปรับปรุง เป็นปัจจุบันไม่ตึงจนเกินไป

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะรื่นรมย์ในที่นี้คือความสุข ชอบและรักในงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงานทำให้ทุกคนอยากมาทำงาน อยากมาเจอเพื่อนร่วมงาน อยากเจอผู้บังคับบัญชา มีความสุขในทุก ๆ วันทำงาน ถึงแม้งานจะมากแต่ความรับผิดชอบในการทำงานส่วนใหญ่จะมีค่อนข้างสูง การอยู่ร่วมกันที่ทำงาน จึงมีความสุข มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันอยู่กันเหมือนครอบครัว มีความอยากทำงาน

โดยไม่มีความรู้สึกกังวลใด ๆ ความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสถานที่ทำงานมีความรื่นรมย์ ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดี เกิดความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงาน รับผิดชอบที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาที่กำหนด และได้ร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความรื่นรมย์ เกิดขึ้นจากตนเองที่มาจากการฝึกปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ย่อมส่งผลจากความสุขภายในทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ไม่เห็นด้วย เพราะงานไม่สัมพันธ์กับบุคลากรที่ไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความมากน้อยของชิ้นงานในแต่ละบุคคล

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะหากพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความคิดการที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วย มีโอกาสที่จะได้ทำงานอย่างมีสมาธิและอิสระทางความคิด ได้ทำงานที่รัก และทำงานให้ดีและเสร็จทันเวลา มีความเชื่อมั่นในตัวเองก็ทำให้มีความสุข มีความภูมิใจ และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มที่กับงานต่าง ๆ ทำให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่างานจะมากหรือน้อย กำลังพลทุกนายก็ปฏิบัติตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะทหารมีวินัย โดยต้องมีความรู้สึกชอบในงาน หรือพอใจและมีสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ความประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกดีต่อการทำงาน แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองต้องมอบหมายงานให้เกิดความเป็นธรรม และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอีกทางด้วย

ไม่เห็นด้วย เพราะหน้าที่ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน หากไม่สามารถเลือกได้ที่จะต้องทำหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับให้ดีที่สุด

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. การมอบโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความประพฤติดี ทำงานเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้รับรางวัลเป็นบุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับโล่รางวัล เงินรางวัล และได้เดินทางไปต่างประเทศ

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

3. ส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจใฝ่หาความรู้ ได้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ในการเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ

4. สังคมทหารเป็นสังคมที่มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ด้วยกันด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามตำแหน่งหน้าที่และคุณวุฒิ และทหารไม่เหมือนอาชีพอื่นเพราะทหารมีชีวิตเพื่อรักษาระเบียบวินัย การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี สังคมก็น่าอยู่

5. ลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเป็นธรรมเนียมและประเพณีของทหาร คือ วินัย ที่ต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมและมารยาทของทหาร หากไม่ปฏิบัติตามย่อมทำให้เสื่อมเกียรติ เสียศักดิ์ศรีของเครื่องแบบและความหวังของประชาชน

6. ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา คือ ทุกคนควรมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในการปฏิบัติงาน ผลจะปรากฏแก่ตนเองและสะท้อนถึงองค์การในภาพรวมและหน่วย

7. การทำงานในองค์การที่มั่นคง

8. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

9. การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

10. เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงาน

11. จัดกิจกรรมส่งเสริมสันทนากร

12. สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบเรียบร้อย

13. การนำหลักธรรมมาใช้ เช่น การนำอริยสัจ 4 มาใช้ โดยเมื่อบุคคลมีความเข้าใจในความหมายและปฏิบัติตามได้ไม่ว่าการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลต่อความสุขในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้

14. การทำงานที่สร้าง Work–Life Balance ทำให้จัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดีมีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

15. การมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ทำให้รู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระ

จากการวิจัยในระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร จำนวน 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงานปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม และจากการวิจัยในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อีกจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต ทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารรวมเป็น 11 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.2




**ภาพที่ 4.2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

จากภาพที่ 4.2 พบว่า จากการสัมภาษณ์บุคลากรทหารเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา เพิ่มขึ้น จำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนาและปัจจัยความสมดุลในชีวิต

การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2

เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและผลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายครั้งที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่พบอีกครั้ง จากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide) ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะค่าครองชีพสูง แต่เงินเดือนข้าราชการน้อยและไม่มีโบนัสเหมือนองค์กรเอกชน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะ ในปัจจุบันระบบอุปถัมภ์และเด็กนาย การวิ่งเต้นยังมีให้เห็น ทำงานดีแต่ไม่มีเส้นสายก็ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ นักเรียนหลักจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะ มีการแบ่งแยกตามชั้น การประสานงานกันตามรุ่น ตามโรงเรียนหลัก จะประสานงานและการดำเนินงานจะสะดวก รวดเร็วกว่า

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะช่วยกันขับเคลื่อนให้งานประสบผลสำเร็จตามงานนั้น ๆ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะต้องทำตามคำสั่ง ตามพรรมพวกมากกว่า

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ค่อยรักในองค์กรที่ทำอยู่ ปรับย้าย โอนไปในที่มีความก้าวหน้าได้มากกว่า (คนที่มีช่องทางไป)

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะ สมัยอดีตความก้าวหน้าในการทำงานแลเป็นไปตามระเบียบตามความสามารถ แต่ปัจจุบัน การปฏิบัติเปลี่ยนไป เช่น บางคนทำงานดีแต่ต้องครองยศในขั้นหนึ่งมากกว่า 7 ปี ในขณะที่อีกคนมีเส้นสายรับใช้ผู้บังคับบัญชา ครองยศแค่ 3 ปี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อความสุข ห้องคับแคบแอร์เสีย ที่จอดรถไม่เพียงพอ เป็นต้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะ ควรจัดสวัสดิการ เช่น รถรับส่งให้เพียงพอ อาหารกลางวัน เครื่องใช้อุปโภคบริโภค ยังไม่ได้แจกจ่ายทุกชั้นยศ แต่ก็ควนจัดให้มีราคาถูกเท่าท้องตลาด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะ การปฏิบัติตามวินัยทหาร เป็นการแสดงออกถึงระเบียบ วินัย เด็ก-ผู้ใหญ่ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ทุกศาสนามีความสำคัญ ไม่ควรแบ่งแยก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ ส่งเสริมให้การทำงานและการใช้ชีวิตไม่ส่งผลกระทบต่อกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะ งานบางครั้งไม่ตรงตามสายงานที่เรียนมา หรือไม่ตรงตามความถนัด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน จะทำให้ทุกคนได้มีความสำคัญในงานนั้น ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาเข้าใจลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเราจะเกิดการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้ามาลงแต่ลูกน้องคอยจับผิด การทำงานก็จะเกิดความกดดัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะ เงินเดือนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ สุขภาพดี ส่งผบให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มที่ มีความสุขในชีวิตประจำวัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจต่อกัน คอยช่วยเหลือกัน จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะเมื่อเกิดเครียดกับการทำงาน ควรหากิจกรรมหรืออะไรมาผ่อนคลาย เพื่อให้ทำงานต่อไปได้อีก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะ การหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่ตน เพื่อพัฒนาความห้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะ การไม่เห็นแก่ตน เอาเปรียบผู้อื่นให้ธรรมะเข้ามาขัดเกลาชีวิต ทำให้ชีวิตมีความสุขยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะ เมื่อไม่มีหนี้ การใช้ชีวิต การทำงานจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะ ถ้าครอบครัวมีความสุข เราจะไม่มีความกังวลจะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะ ไม่ต้องมีเรื่องเครียด กังวล มาคอยขัดขวางการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะ บรรยากาศดีมีความสุข ส่งผลต่อการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ งานที่ชอบ งานที่ถนัด มักส่งผลสำเร็จที่ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

1. ค่าตอบแทน ควรมีเงินโบนัสหรือรางวัลประจำปีให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

2. พาศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะปัจจัยคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานที่ออกมาก็จะดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะปัจจัยความสำเร็จในงาน ในหัวข้อนี้อาจมีส่วนน้อย เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จก็ยังมีงานอื่นอีก หากเปรียบเทียบกับงานที่ทำเพียงอย่างเดียว ก็อาจจะมีความสุขเมื่องานสำเร็จ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะ หากวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานนั้น ๆ มีการดูแล เสมือนคนในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การก็สามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะ เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขของบุคลากรอย่างมาก เพราะในการปฏิบัติงานจะต้องประสบปัญหาในหลายๆ ด้าน การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรภายในหน่วยไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในด้านการประสานงานก็จะล่าช้าส่งผลกระทบกับงานรวมไปถึงความสำเร็จของงานก็อาจไม่ได้ประสบความสำเร็จได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขจากตำแหน่งที่เลื่อนขึ้น การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ หากมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี บุคลากรในหน่วยงานก็จะมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะการมีสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในหน่วย ก็สามารถทำให้เกิดความสุขของบุคลากรในหน่วย อีกทั้งยังสามารถช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรในหน่วยอีกด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะ ปัจจัยวินัยทหารอาจทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีความสุข เนื่องจากต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จนบางครั้ง ทำให้เกิดความเครียด แต่หากสมัครใจที่จะมาเป็นบุคลากรทางทหารก็สามารถยอมรับกับข้อบังคับต่าง ๆ ได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะ ศาสนาทำให้บุคลากรอยู่ในศีลธรรม มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรมีความสมดุลของหน้าที่การปฏิบัติงานความสมดุลด้านความรับผิดชอบให้งานของตนไม่ทิ้งภาระให้คนอื่นรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะหากการมอบหมายงานไม่ตรงตามความเหมาะสมกับคน บุคลากรบางส่วนสามารถฝึกให้เรียนรู้กับงานใหม่ได้ แต่บางส่วนก็ไม่สามารถฝึกหรือทำความเข้าใจในงานนั้น ๆ ได้ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของบุคลากรนั้น ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในงานหรือต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานก็จะออกมามีความสำเร็จและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะ สำหรับผู้บริหารการมอบหมายงาน การทำแบบอย่างหรือการสั่งการต่าง ๆ เนื่องบางเรื่องในงานบางงาน อาจจะขัดต่อทัศนคติ แต่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกแง่ลบ มีผลต่อความสุขในการดำเนินงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะ เงินเดือนมีผลต่อความสุขของบุคลากรโดยตรง ซึ่งบุคลากรส่วนมาก มีความตั้งใจทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้รับการพิจารณาขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อจะได้ผลตอบแทนจากการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

ประเด็นที่ 3: ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรมีสุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งผู้บริหารอาจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยได้ปฏิบัติร่วมกัน ก็สามารถเพิ่มความสุขให้บุคลากรได้มากขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะ ความมีน้ำใจในที่ทำงานก็จะเป็นการทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือก็จะมีความประทับใจ เกิดการช่วยเหลือต่อกัน ส่งผลให้มีความสุขได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะ การผ่อนคลายมีผลต่อความสุขของบุคลากรอย่างมาก ซึ่งบุคลากรส่วนมากมีความเครียดที่เกิดจากการมอบหมายงานและตั้งเป้าหมายว่างานต้องสำเร็จ บุคลากรที่ได้รับงานในบางครั้งอาจไม่มีให้ปรึกษาหรือถามก็จะมีความเครียด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะ การหาความรู้มีผลต่อความสุขของบุคลากรในด้านการทำงาน เพราะอาจมีการโยกย้ายตำแหน่งจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรต้องมีเวลาในการพัฒนาในด้านงานอื่น ๆ ด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะ การนำหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในงานหรือชีวิตประจำวันก็จะช่วยลดความเครียด ทำให้ใจสงบ แต่ในการปฏิบัติจริงอาจมีส่วนน้อยมาก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะ ในการบริหารจัดการเงินแต่ละบุคคล อาจมีการวางแผนการใช้เงินกันอยู่บ้าง แต่ก็อาจจะมีสภาพการเงินที่ควบคุมไม่ได้ อาทิเช่น ของเสียหาย รถเสีย อาจต้องดึงเงินที่เก็บออกมาใช้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะ ความสุขของครอบครัว ส่วนที่สำคัญที่สุดคือครอบครัวที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขหลังจากการทำงาน เพราะการพูดคุยกันปรึกษากันอาจเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียดที่ได้รับมาจากสถานะที่ทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการมีกฎระเบียบในสังคม เป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องดูว่าสิ่งเหล่านั้นเข้มงวดไปหรือไม่ หากมีความเข้มงวดจนเกินไปก็จะเป็นการสร้างความเครียดความกดดันให้กับบุคลากรในหน่วยนั้น ๆ ได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะ หากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่ต้องได้การเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ มีความตื่นเต้นและมีความถนัดในด้านนั้น ๆ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเป็นบุคลากรที่ไม่มีความนัดก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์และความเครียดได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะหากมีความถนัดและความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายบุคลากรนั้น ๆ ก็จะมีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างดี แต่หากมอบหมายให้กับบุคลากรที่ไม่มีความถนัดอาจจะได้ผลงานที่ไม่ดีนัก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะอาชีพทหารคือข้าราชการ ถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิตมีสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนทำงาน หรือเกษียณอายุราชการแล้วก็ตาม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยสูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะ การที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ตามเวลา และมีความบกพร่องน้อย ถือว่าเป็นความภูมิใจ และความสำเร็จของงาน เป็นความภาคภูมิใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะ ถ้าวัฒนธรรมภายในองค์กรดี ก็ทำให้การทำงานออกมาดี เพราะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ปัญหา ทะเลาะวิวาทกัน ทำให้มีความสุข ช่วยเหลือกันและกัน เคารพสิทธิกันและกัน รับฟังความคิดเห็นกันและกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง ถ้ามีเพื่อนร่วมงานดี คอยช่วยเหลือกัน มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ก็สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรต่อกันแล้ว ย่อมส่งผลต่อความสุขก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานแน่นอน การรับฟังความคิดเห็นกันและกัน แลกเปลี่ยนความเห็นกัน ทำให้ผูกพันรักใครกันมากขึ้นในหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ถ้าให้ผู้บังคับบัญชามองเห็นความสามารถและเป็นโอกาสทำให้เลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ สภาพแวดล้อมดี มีของอำนวยความสะดวกครบครัน มีที่จอดรถสะดวก มีอาหารอร่อย บรรยากาศดี ก็ส่งผลต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการดี ครอบคลุม คุณภาพชีวิต ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานแน่นอน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

ไม่เห็นด้วย เพราะ วินัยทหารเป็นระเบียบที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารอยู่แล้วเห็นว่าไม่มีผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานทหารแต่อย่างใด แต่ถ้าบุคลากรท่านใดไม่ปฏิบัติตาม อาจมีบทลงโทษนั้น ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะไม่ว่าศาสนาไหนก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี จึงเห็นว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

ไม่เห็นด้วย เพราะ ความสมดุลในชีวิตเป็นการ balance ชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่มันเป็นการจัดการ วางแผน ในด้านอื่น ๆ ตามมาอีกเห็นว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานแต่อย่างใด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าตรงตามความสามารถ ผลของงานก็จะออกมาดี ทำงานในลักษณะงานที่ชอบ ย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมแสดงความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในชีวิตการทำงาน ถ้าได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ใจดี ไม่กดดัน หรือเคร่งครัดจนเกินไป ย่อมให้ผลของงานออกมาดี และมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะเงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน ก็เป็นผลตอบแทนที่ควรได้รับ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ สุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ พักผ่อนเพียงพอ เป็นผลมาจากการทำงานอย่างมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะ ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะ การทำงานเกิดความเครียด และกดดัน เพราะฉะนั้น การผ่อนคลายเป็นผลอย่างมากทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน ลดความเครียดลงได้มาก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และอาจจะรวมไปถึงการเพิ่มความสัมพันธ์ในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และร่วมการประสานงานง่ายขึ้น ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน เปิดหูเปิดตานอกสถานที่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะ หลักคุณธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้สังคมในองค์กรน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น มีความสุขออกมาทำงานขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะเงินเดือนข้าราชการ อาจจะไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย การใช้เงินเป็นพอเพียง มีการวางแผนที่ดีทำให้มีเงินเหลือเก็บต่อเดือน ทำห้ำไม่เกิดความเครียดในการใช้จ่าย และไม่กระทบกับงาน ผลของการทำงานออกมาดี มีความสุขกับชีวิตการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะ ความสุขของครอบครัวมีผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานแน่นอน ทำให้แยกเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้ชัดเจน ไม่เกิดความกังวลในการไปทำงาน มีความสุขกับชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะความสุขขององค์การและสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากสังคมดี เพื่อนร่วมงานดี สภาพแวดล้อมดี ย่อมสบายใจมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะ การทำงานในแต่ละวันย่อมเกิดความเครียดในการทำงาน ถ้าในการทำงานมีความรื่นรมย์ ผ่อนคลาย สนุกสนานกับงาน กับสถานที่ร่วมงาน ทำให้ผลของการทำงานออกมาดี มีความสุข ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ ถ้าเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลของงานออกมาดี มีความสุขทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 4: นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะจะได้ข้อมูลเพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้นำไปใช้ประโยชน์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะ มีความน่าสนใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน
เห็นด้วย เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิต ของตนในองค์กร
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ
เห็นด้วย เพราะ เป็นประโยชน์ในการประสานงาน
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน
เห็นด้วย เพราะเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชา นำไปใช้ประโยชน์ได้
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม
เห็นด้วย เพราะเป็นเรื่องสำคัญในด้านความสุขในการทำงาน
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
8 ปัจจัยสวัสดิการ
เห็นด้วย เพราะ เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด
9. ปัจจัยวินัยทหาร
ไม่เห็นด้วย เพราะ ไม่น่าจะเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ
10. ปัจจัยศาสนา
ไม่เห็นด้วย เพราะไม่น่าจะมีผลเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร
เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ
เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ เป็นปัจจัยที่น่าสนใจในการหาคำตอบ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะมีความสำคัญในเรื่องความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะ ทุกคนควรมีส่วนร่วมในองค์กร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะเราไม่สามารถเลือกผู้บังคับบัญชาได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะถ้าไม่เหมาะสมเราก็ทำอะไรไม่ได้ในเรื่องนี้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพีก็จะมีกำลังใจ มีแรงทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะทุกคนมีน้ำใจให้กัน องค์กรมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการทำงานที่ผ่อนคลาย จะได้ผลงานมากขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะถ้ามีปัญหาหนี้สินจะมีบั่นทอนการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะถ้ามีปัญหาครอบครัว ก็จะไม่มีความสุขงานก็จะแย่ลง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะสังคมมีความสุข บุคลากรก็มีกำลังใจทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ ทำอะไรที่เราพอใจก็จะทำได้ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจที่ดีให้บุคลากรมีความรู้สึกในการอยากมาปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนงานที่ท้าทาย ซึ่งจะสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร โดยความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความสุขทั้งในแง่ความภูมิใจ การได้รับคำชมเชนและการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุดสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะ วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อค่านิยม แนวคิด การปฏิบัติตนการใช้ชีวิตฯ ในสถานที่ทำงาน หากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เกื้อกูลต่อบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะ การทำงานในองค์การ จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมมีการประสานงานปรึกษา หรือให้การช่วยเหลือกัน งานจึงจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะเช่นเดียวกับปัจจัยเพื่อนร่วมงาน แต่จะหมายถึงความสัมพันธ์ในภาพรวมขององค์การ ทั้งระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและความสุขในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถและได้รับความก้าวหน้าทั้งในเรื่อง ยศ ตำแหน่ง และผลตอบแทนจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ เนื่องด้วยบุคลากรต้องใช้เวลาในสถานที่ทำงานประมาณ 8 ชั่วโมง/วัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ แสงสว่าง อุณหภูมิ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากสภาพแวดล้อมดี ประสิทธิภาพก็มีผลดี ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หากบุคลากรได้รับสวัสดิการเหล่านี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่า คุ้มค่าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ปัจจัยวินัยทหาร

ไม่เห็นด้วย เพราะวินัยทหาร เป็นสิ่งที่บุคลากรทหารต้องยึดถือปฏิบัติอยู่แล้วแต่ถ้าหากบังคับใช้อย่างเข้มงวด ไม่มีการผ่อนปรนจะทำให้บุคลากรอึดอัด ไม่มีความสุขในการทำงานได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะทุกศาสนามุ่งสอนให้ทุกคนเป็นคนดี ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานเช่นกัน มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติตามแนวทางศาสนาของตน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ครอบครัวอบอุ่นไม่มีปัญหาครอบครัว ส่งผลให้มีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรได้ปฏิบัติหรือรับมอบหมายงานที่ตนเองชอบและเหมาะสมกับความสามารถ ก็ย่อมจะมีความสุขในการทำงานเพราะจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จได้รับคำชมเชนตามมา ปัจจัยลักษณะงานจึงส่งผลต่อความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม -

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะ การมีส่วนร่วมในองค์การทั้งการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติงานย่อมทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการมีส่วนร่วมจึงส่งผลต่อความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม -

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม โอบอ้อมอารี เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน ปัจจัยผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลต่อความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม -

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะ เงินเดือนเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตของบุคลากรและครอบครัว หากเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลต่อปัญหาส่วนตัวและครอบครัว ปัจจัยเงินเดือนจึงส่งผลต่อความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม -

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะปัญหาด้านสุขภาพ จะส่งผลต่อความสุข/ความทุกข์ของเจ้าตัวโดยตรง หากมีสุขภาพีก็จะพร้อมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เกื้อกูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานที่ทำงาน จะส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะในการปฏิบัติงาน หากปฏิบัติงานด้วยความเครียดไม่มีเวลาผ่อนคลายย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข ตรงกันข้ามหากมีเวลาผ่อนคลาย สันทนาการ อย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะในการปฏิบัติงาน หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเกิดผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์การ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะ ระบบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความเป็นธรรม ความถูกต้องตาทำนองคลองธรรม หากองค์การมีความเป็นธรรม ทุกคนยึดมั่นในหลักคุณธรรม ก็จะทำให้องค์การนั้น มีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะด้วยเงินเดือนของข้าราชการซึ่งอยู่ในอัตราที่ไม่สูงนัก หากบุลากรมีวินัยทางการเงิน ใช้เงินเป็น จะไม่มีปัญหาทางการเงิน ย่อมมีความสุขในชีวิตและในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะ ความสุขของครอบครัว ย่อมส่งผลโดยตรงกับบุคคลในครอบครัว หากครอบครัวมีความสุข ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุขในชีวิตและในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมหรือองค์กร จะส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร หากสังคมหรือองค์กร เป็นสังคมที่มีแต่ความสุข ความสบายใจ ความอบอุ่น ย่อมส่งให้เกิดความสุขในสังคมหรือองค์กรนั้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะสถานที่ปฏิบัติงาน หากมีแต่ความขัดแย้ง อัดอัดหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข แต่ถ้าหากมีความรื่นรมย์ ความผ่อนคลาย ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมเลือกทำในสิ่งที่ชอบ หรือพึงพอใจ และหาได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองชอบหรือพึงพอใจแล้ว ย่อมทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะการที่องค์กรดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่ได้ หมายถึง การให้ตัวเงินเท่านั้น แต่รวมทั้งความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัย ความอบอุ่น ความมีสมดลในชีวิตทำงานกับครอบครัวด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยสูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะคนทุกคนที่ปฏิบัติงาน ย่อมต้องการความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามปกติ และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะสร้างให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งนอกจากระเบียบวินัยแล้วการมีวัฒนธรรมฯ ที่ดีและเหมาะสมก็เป็นแรงสนับสนุนให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าไปได้ดีด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงาน แม้งานจะยากลำบากหรือเป็นงานที่ต้องเรียนรู้ใหม่ แต่การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจและจริงใจต่อกัน จะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่/งาน ที่ยากลำบาก สำเร็จได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะ ความสัมพันธ์ที่เหมาะสม อบอุ่น จริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะ เมื่อบุคลากรตั้งใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและหากมองเห็นถึงความก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่การงานชัดเจ ก็จะตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยดีมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและที่พักอาศัย หากได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งกายภายและจิตใจก็จะทำให้บุคลากร มีความสุข ได้รับความสะดวกในการทำงาน การเดินทาง มีความปลอดภัยที่ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะเป็นส่วนสนับสนุน ซึ่งหากจัดให้อย่างเหมาะสมก็๗ช่วยให้กำลังพลมีความรู้สึกว่า องค์กรใส่ใจ ให้ความสำคัญ เป็นถึงครอบครัว ซึ่งไม่ต้องมากไปหรือน้อยไป เพียงแต่ให้เหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างเท่าเทียมกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การมีระเบียบวินัยมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน จึงทำให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่กันอย่างครอบครัว ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและถูกต้อง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะศาสนา (ทุกศาสนา) เป็นเรื่องของการกล่มเกลาจิตใจ การมีสติมีความละอายในการจะทำผิด มีความอดทน มุมานะ มีการฝึกจิตใจของตนเพื่อลดโทสะ โมหะ ลดความโลภ/โกรธ/หลง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะการจัดการให้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวมีความสมดุลได้อย่างเหมาะสม จะสนับสนุนให้บุคลากรหมดความกังวล มีสมาธิกับการทำงานและการดูแลครอบครัว ซึ่งจะเกิดผลสำเร็จในทุกเรื่องของชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะไม่ว่างานจะยากหรือง่าย จะมากหรือน้อย ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญถ้ามีปัจจัยในประเด็นที่ 1 ครบถ้วนแล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานเป็นทีม การร่วมแรงร่วมใจกัน จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขฯ แต่อาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดหรือส่งผลไม่มากนัก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นส่วนสำคัญมากข้อหนึ่งที่จะนำองค์กรไปในทิศทางใด ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะก่อนเข้ารับราชการทหาร จะทราบกันดีอยู่แล้วว่าทหารเงินเดือนน้อย หากหวังเรื่องเงินเดือนสูงก็จะไม่เลือกเข้ารับราชการทหาร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการเป็นข้าราชการ หมายถึงว่า ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม (อย่างเหมาะสม) ไม่หวังผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน/ไม่ใช่ตัวเงิน ต้องพร้อมเป็นที่พึ่งให้กับประชาชน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะสังคมปัจจุบัน มีหลายปัจจัยก่อให้เกิดภาวะเครียด วิตก กังวลจนหลาย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ตระหนักว่า องค์กรทุกองค์กร ต้องใส่ใจกำลังคนในเรื่องสภาวะทางจิตใจ สุขภาพจิต ด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะในยุคปัจจุบัน ความรู้ทั้งแปลกใหม่ เพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสวงหาความรู้ต่าง ๆ จึงควรทำอย่างต่อเนื่องและให้ทันต่อสถานการณ์ ประเทศและสภานการณ์โลก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหากทุกคนมีคุณธรรมที่ดีงามจะไม่หลงผิด ไม่ทุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น องค์กรจะสงบสุข เจริญก้าวหน้า ประเทศชาติจะสงบสุข และเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมประเทศอื่น ๆ ในโลกได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะ ปัญหาการเงิน เป็นจุดอ่อนที่สุดของชีวิตข้าราชการไทย ที่สะสมมาอย่างยาวนาน หากเริ่มต้นชีวิตการทำงานโดยการเป็นหนี้แล้ว อาจส่งผลตามมาในทางไม่พึงประสงค์หลายอย่าง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะความสุขในครอบครัวจะส่งผลต่อการสนับสนุนให้กับบุคลากรเป็นเสมือนแรงผลักดันในการออมาปฏิบัติงานด้วยความสุข เพื่อตนเอง เพื่อครอบครัวและเพื่อหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะ คนทุกคนย่อมอยากอยู่ท่ามกลางความสุข ความสบายใจ ไม่ว่าจะในครอบครัว ในหมู่เพื่อน และในที่ทำงาน รวมถึงในสังคมด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะเราไม่สามารถเลือกลักษณะงานได้ บางครั้งงานไปในทางบวกหรือหลายครั้งที่เป็นลักษณะงานทางลบ ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับจะมีความน่ารื่นรมย์หรือไม่ ก็ต้องตั้งใจและรักในงานที่ทำ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ ทุกคนย่อมอยากได้งานที่ตรงกับความสามารถ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างความสำเร็จให้กับตนได้ นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน แต่ถึงแม้จะพึงพอใจหรือไม่ หากเป็นงานในหน้าที่ก็ควรทำอย่างตั้งใจให้เกิดผลสำเร็จที่ดีและความสำเร็จของตนก็จะตามมา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาก็ครบถ้วน แล้วหากองค์กรสนับสนุนให้ปัจจัยต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับบุคลากรและเป็นสากล ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สังคมชาติมีความสุขในการใช้ชีวิต สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขโดยรวม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยสูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะความสำเร็จในงาน จะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถมีทักษะซึ่งจะได้รับความสนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ความสำเร็จในงานต่าง ๆ จะทำให้มีหนทางที่จะเจริญเติบโต และมีความหลากหลาย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัย หากเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนให้ตามยุคตามสมัยได้ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานหากเป็นที่รักของเพื่อร่วมงาน ก็จะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ในองค์การเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานและได้ผลดี เป็นองค์การที่น่าอยู่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงาน เป็นการได้รับโอกาสในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น หากเจริญก้าวหน้าจะเกิดความทุ่มเทในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ไม่เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยแวดล้อมที่ไม่ได้มีผลโดยตรง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะการมีสวัสดิการในองค์การที่ดี และครอบคลุมทุกด้าน เป็นเรื่องที่สำคัญไม่ว่าจะอยู่ในองค์การใดก็ตาม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะวินัยทางทหารเป็นกฎระเบียบ ที่ทำให้องค์การเป็นระเบียบไม่กระทำผิด ให้ความเคารพและมีวินัย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด ก็สามารถอยู่ร่วมกันในองค์การที่ได้ เพราะทุกศาสนาสอนให้เป็นคนดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ การบริหารจัดการต่างๆ ให้มีความสมดุล รู้จักจัดสรรเวลาในแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมจะทำให้เกิดความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะ ลักษณะของงานที่ทำย่อมส่งผลโดยตรง หากต้องรับผิดชอบงานที่มีความเสี่ยง มีความยากซับซ้อน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมเหมาะกับการร่วมเป็นการเฉพาะงานเท่านั้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะการทำงานจะให้มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะ การทำงานย่อมอยากได้รับเงินเดือนเป็นผลตอบแทน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับเพียงพอกับภาระที่ต้องรับผิดชอบ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะ สุขภาพดีจะทำให้มีจิตใจที่ดีตามไปด้วย ไม่ต้องวิตกกังวล

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความเป็นอยู่ขององค์กรจะมีผลต่อความเอื้อเฟื้อ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการผ่อนคลายจากภาระที่รับผิดชอบ จะทำให้มีพลังเดินหน้าต่อ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการเพิ่มพูนความรู้นำไปสู่การพัฒนา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

5. ด้านคุณธรรม

เป็นด้วย เพราะช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความคิดไม่บิดเบี้ยว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะรู้จักการวางแผน ใช้เงินเป็น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต้องห่วงหน้าห่วงหลัง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะทุกอย่างจะปกติสุขได้ หากองค์การและสังคมมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะช่วยให้ผ่อนคลาย ไม่เครียด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีจะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้มีความพร้อมในการทงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีจิตใจในการทำงานและมีความสุขกับการทำงานในภาพรวม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยสูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีในการอยากทำงานที่มีความยากและท้าทายมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีความรัก ความสามัคคี โอบอ้อมอารี ในการทำงานทำให้งานที่ยาก หรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไขสามารถปฏิบัติได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ในองค์การที่ดีทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีเกิดความรัก ความผูกพันในองค์การ มีความตั้งใจที่จะทำให้องค์การดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และมีความต้องการรักษาองค์การ ปกป้ององค์การ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับความก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ทำให้เกิดการยอมรับ เต็มใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมที่ด มีส่วนสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรเกิดความรักในองค์การ และต้องการรักษาองค์การ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะวินัยทหาร เป็นสิ่งที่ใช้ในการควบคุมให้บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติภายใต้ กฎ กติกาเดียวกัน เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์การ เป็นองค์การที่มีความเข้มแข็ง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะศาสนา สอนให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรตั้งมั่นในสิ่งที่ดี ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจในการทำงาน เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะชีวิตที่มีความสมดุลในการทำงาน ครอบครัว สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อมที่ดี จะส่งผลให้บุคลากร มีความพร้อมในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะ งานในแต่ละงานมีลักษณะเฉพาะ บุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงาน ย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ โดยไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละองค์การมีกรทำงานที่แตกต่างกัน บางงานต้องการมีส่วนร่วมบางงานเป็นงานเฉพาะตัว ดังนั้น ปัจจัยการมีส่วนร่วมจึงไม่มีผลต่อความสุขในชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อย

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงต่อบุคลากรในองค์การ ดังนั้น หากองค์การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในชีวิตได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะค่าตอบแทนและเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงานมีผลโดยตรงต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพที่ดี มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทำให้สามารถมาทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด ไม่ต้องลาไปเพื่อพบแพทย์หรือรักษาโรค

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เป็นด้วย เพราะความมีน้ำใจงามต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานในภาพรวมมีความสุขต่อการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะ การมีเวลาในการผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างยาวนาน มีความอดทนต่อภาระงานในระยะยาวได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะการมีคุณธรรมในการทำงาน จะทำให้เกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นใจซึ่งกันและกัน สร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะระยะยาวได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการใช้เงินตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม รู้จักอดออมไว้ใช้ในอนาคต วางแผนการใช้เงิน จะทำให้มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่าย เป็นการป้องกันการทุจริตทางอ้อมได้อีกทางหนึ่ง ถ้าไม่มีความเดือดร้อนเรื่องเงิน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะความสุขของครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะความสุขขององค์การ มีผลต่อบุคลากรในทางตรง ส่วนความสุขของสังคม มีผลในทางอ้อมมากกว่า ซึ่งทั้งสองปัจจัยต่างก็ส่งผลต่อบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะ ความรื่นรมย์ในงาน ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีเกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะความพึงพอใจในงาน ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงงานของบุคลากรบ่อย ๆ จนทำให้ไม่มีการพัฒนา เนื่องจากจะต้องเริ่มต้นสอนงานกันใหม่ซ้ำ ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่ทำให้เกิดความสมดุลของภาระงาน ในส่วนงานย่อยต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากไม่เกิดข้อเปรียบเทียบในเรื่องความหนักเบาในการทำงานของแต่ละส่วนงาน จนทำให้เกิดการหนีงานหรือการลาออกของบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะสถานที่ทำงานจะเปรียบเป็นบ้านอีกหลัง มีการใช้เวลามากกว่า 1/3 ของวัน หากคุณภาพชีวิตในที่ทำงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลอย่างยิ่งกับครอบครัว ครอบครัวจะมีความสุขเพิ่มขึ้นตาม ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อคนในครอบครัวประสบความสำเร็จในงาน จากการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้อง จนเป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทำให้ตนเองเกดความต้องกรในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการกำหนดวิถีการทำงานของคนในองค์การ ถ้าเป็นไปในทิศทาง หากเปรียบวัฒนธรรมองค์การของทหาร จะเป็นการประพฤติปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานของทหารเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จ และต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการทำงานของทหาร ค่อนข้างจะเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลในกรม จะช่วยให้กำลังพลมีความผูกพันกัน สร้างความสัมพันธ์ภายในทีม หรือระหว่างภายในแผนก ภายในกอง ทำให้กำลังพลทุกคนรู้จักกัน และเข้าใจในกระบวนการทำงานนั้น จนทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงาน (Career Path) ที่ชัดเจนทราบเส้นทางการเจริญเติบโตที่แน่นอนรวมถึงการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สนับสนุนการเรียนรู้พัฒนาฝีมือ โดยการจัดกิจกรรมและการอบรมต่าง ๆ เพื่อให้กำลังพลได้มีโอกาสได้เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ สภาพแวดล้อมไม่ใช่เพียงแค่สถานที่ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความรื่นรมย์ในการทำงาน มีความสุขขณะทำงานไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ (Arousal), ความเพียงพอในการทำงาน (Pleasure) ความรู้จักพอใจขณะทำงาน ไม่มีความทุกข์, ความ

กระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) มีความรู้จักอยากทำงานตลอดเวลา มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความสุขให้กับกำลังพล สวัสดิการที่ได้รับ เช่น บ้านพักอาศัย สิทธิในการรักษาพยาบาล ค่าเทอม ฯลฯ แต่รวมไปถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในองค์การ หากตอบโจทย์กำลังพล/คนทำงาน ก็จะเพิ่มความสุขในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะ วินัยทหารเป็นเรื่องการที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมทหาร เป็นเรื่องที่กำลังพลต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนจะถูกลงโทษตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งมีการกำหนดการลงทัณฑ์ (ทหารที่กระทำผิดวินัยทหารต้องรับทัณฑ์ และอาจถูกปลดออกจากประจำการหรือถูกปลดจากค่ายทหาร)

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะทหารไม่ได้จำกัดการนับถือศาสนา ไม่ว่าศาสนาใดล้วนมีความสุขที่อยู่ในหลักธรรมนั้น ๆ ซึ่งความสุขนั้นจะต้องมีทั้ง ทางกายและทางใจ นำมาซึ่งความสงบความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาช่วยดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะความสมดุลในชีวิต คือการแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี มีส่วนสร้างวินัยในการทำงานที่ดี และมีระบบระเบียบในการทำงานที่ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้กับกรมได้อย่างดีเยี่ยมในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะกำลังพลจะถูกเลือกงานตามคุณวุฒิที่ตนเองสำเร็จการศึกษา แต่ตำแหน่งงานดังกล่าว อาจจะไม่ถูกใจ/ความสุขในการทำงานลดลง เนื่องจากไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองชอบหรือถนัด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมของสังคมทหารอาจถูกเรียกรวมพลเพื่อปฏิบัติการภารกิจต่าง ๆ ตามกำลังพลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อความสุขหากเกิดภารกิจเพราะทหารต้องพร้อมปฏิบัติภารกิจทุกสถานการณ์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุดปกติ

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ทหาร มีการปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชามีผลอย่างยิ่งต่อความสุขของกำลังพล หากได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี เอาใจใส่ดูแลเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จเปรียบเสมือนการมีทีมงานที่ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะเงินเดือน ก็เปรียบเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง เพราะการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมได้รับเงินเดือนที่ตรงเวลาทุกเดือน เป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพที่ดี ทั้งกายและใจ จะช่วยลดความกังวลและทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างเต็มที่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความมีน้ำใจต่อคนรอบข้างจะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน และได้รับความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการผ่อนคลาย โดยการทำในสิ่งที่ตนชอบ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน ผ่อนคลายความเหนื่อยล้า เป็นการเติมเต็มความสุขในอีกรูปแบบ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการหาความรู้ย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะการหาความรู้/การเรียนรู้ ย่อมเป็นส่วนช่วยในการเจริญเติบโต/ความก้าวหน้าในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะคุณธรรมช่วยในการสร้างความสงบนิ่งในจิตใจของคน เพื่อให้สามารถรับฟังกับทุกสถานการณ์ รับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการใช้ชีวิต และมีผลกระทบต่อชีวิตคนทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการมีเงิน และรู้จักการใช้จ่าย การเก็บออม ไม่มีหนี้ (หนี้สิน) ก็จะไม่ทำให้เกิดความกังวล มีความสบายใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัว เป็นส่วนช่วยในการสร้างความสุขให้กับทุกคนในครอบครัว เพราะเป็นกำลังใจให้กันและกัน สร้างรอยยิ้ม สร้างเสียงหัวเรา คอย Support ในทุกเรื่อง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการมีสังคม และองค์การที่ดี ที่เข้าใจกันและกัน พร้อมช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ ช่วยให้คนในสังคมรู้สึกเป็นสุขไปพร้อมกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะเป็นความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ว่าการทำงานนั้นมีความสุขหรือทุกข์ (วิตกกังวล)

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความสุขหรือไม่กับการทำงานหากมีความสุขมากย่อมจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะกำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ (กรม) ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้กำลังพลมีความรู้สึกที่ดีต่อความมั่นคงนำมาสู่ความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยสูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะ การที่กำลังพลได้ปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จมีความก้าวหน้า ตลอดจนการได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเป็นการกำหนดวิถีการทำงานของกำลังพลในกรม/กองงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยต้องอาศัยการฝึกฝนและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของกำลังพลอยู่เสมอ เพื่อสร้างค่านิยมที่มีคุณค่าต่อกำลังพล

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ทีม) มีผลอย่างยิ่งต่อการทำงาน หากความสัมพันธ์ภายในทีม (ภายในแผนก กองงาน กรม) เป็นไปอย่างราบรื่น ฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน ย่อมจะมีความรักความสามัคคีที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลภายในกรม เพื่อให้กำลังพลรู้จักมีความผูกพัน กับกำลังพลภายในกองงานและภายนอกกองงาน งานทั้งภายในกรมและภายนอกกรมด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้กำลังพลรู้จักซึ่งกันและกันคอย Support สนับสนุน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีความคล่องตัวราบรื่น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รวมถึงการสนับสนุนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ เพื่อเป็นการยอมรับทั้งเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียด สุขภาพจิต ประสิทธิภาพในการทำงาน การที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กำลังพลอยากมาทำงาน มีความสุขกับการทำงานทุกวัน ทำงานได้อย่างเต็มที่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการเป็นอีกสิ่งหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ที่ควรได้รับ เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล รถรับส่ง ทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้รู้สึกแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลและมีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะวินัยทหาร เป็นหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับทหารเพราะฉะนั้นทหารทกคนจักต้องรักษาโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่ากระทำผิดต้องถูกลงโทษ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะ ทุกศาสนาล้วนมีหลักธรรมคำสั่งสอนของตนเอง แต่หากปฏิบัติได้ตามหลักธรรมคำสั่งสอนได้แล้ว ล้วนแต่มีความสุขทั้งกายและใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล โดยไม่ปล่อยให้กำลังพลได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งครัดอยู่กับงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะลักษณะงานได้ถูกกำหนดขอบเขตงานในตำแหน่ง เมื่อกำลังพลนายใดสนใจงานในตำแหน่งไหน จะเลือกสอบ/สมัคร ในตำแหน่งอยู่แล้ว ถือเป็นความสุขที่ตนเองได้เลือกไว้ก่อนแล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะกำลังพลทุกนายล้วนแต่ต้องมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่แล้ว ถือว่าไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระทบต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะสายการปกครอง บังคับบัญชาของทหาร จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีส่วนสำคัญต่อการทำงาน เพราะต้องมีการกำกับดูแล การให้ทุนให้โทษ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม ที่เหมาะสม ตรงเวลา แม้ว่าเงินเดือนของทหารจะได้รับไม่สูงมากเมื่อเทียบกับบริษัทเอกชน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีสุขภาพกายแข็งแรง สมส่วน ตามค่า BMI มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม การมีจิตอาสา เปรียบได้กับการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะ การที่กำลังพลมีการบริหารเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ มีกิจกรรมสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ คลายเครียด และสามารถจัดการถึงปัญหาในชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทันสมัยเสมอ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้อภัยกับรู้จักความกตัญญูรู้คุณในการตอบแทนผู้มีพระคุณ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีวินัยในการจ่ายเงิน มีความสามารถในการบริหารจัดการในการรับ จ่าย ออมเงินในแต่ละเดือน การจัดการกับหนี้สิน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความสั
คนอื่นภายในกรมและนอกกรม ไม่ทำให้ผู้อื่น เดือดร้อน ไม่เอ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความรู้
วิตกกังวล

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการที่กำลังพลมีความรู้
ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชี
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะหากใช้คนให้ตรงกับงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะเพื่อให้เกิดความมีระเบีย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะถ้าทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานก็จะราบรื่นมีแต่ความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะทุกคนล้วนต้องการความก้าวหน้า เมื่อได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทุกคนก็จะรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะ สภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานดี ก็ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานตามมา

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะทุกคนต้องการสวัสดิการที่ดี ไม่ว่าจะเป็น ค่ารักษาพยาบาล ชีวิตความเป็นอยู่ ค่าเล่าเรียนบุตร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วยเพราะทุกคนต้องมีวินัยทหารเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่าง ถ้ามีวินัยก็จะก่อให้เกิดความสามัคคี ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะทุกวันนี้สังคมไทยไม่ค่อยได้ใส่ใจในเรื่องศาสนาเท่าที่ควร แต่ศาสนาก็เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยมายาวนาน ถ้ามีส่วนนี้ก็จะทำให้ทุกคนทำงานกันอย่างใจเย็น ไม่หัวร้อน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีความสมดุลในชีวิตจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ให้กับตัวเองและองค์กรในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อเราเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้รับผิดชอบงานที่มีความเหมาะสม เราก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จะทำให้เรารู้สึกมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการทำงานนั้น ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะในการทำงานย่อมต้องการผู้บังคับบัญชาที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญอยู่แล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีความสุข คือ เงินเดือน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพี มีร่างการแข็งแรง ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะหากทุกคนมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานก็จะส่งผลสำเร็จและทุกคนก็จะมีความสุขกับการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการได้ผ่อนคลายหรือพักสายตา จะช่วยให้สมองปลอดโปร่ง ไม่เครียด และทำงานได้อย่างมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะหากเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ พยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะต้องมีคุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักแพ้ รู้จักให้อภัย รู้จักกล่าวคำขอทา ก็จะทำให้การทำงานราบรื่นได้อย่างดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะต้องรู้จักวางแผนค่าใช้จ่าย จะได้ไม่เครียดต่อการเป็นหนี้หากเกิดความเครียดก็จะให้ไม่อยากทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะด้านความสุขของครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ หากทะเลาะเบาะแว้งกันภายในครอบครัว ก็จะทำให้ไม่มีจิตใจอยากทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำให้มีความสุขต่อการทำงานได้เช่นกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะช่วยให้มีความกระตือรือร้น มีสมาธิกต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะผลงานที่เราทำ หากเรามีความพึงพอใจมันก็จะทำให้ใจเราเป็นสุขและสนุกไปกับการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพกาย/ใจที่แข็งแรง ส่งผลให้มีความสุข ไม่เครียด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข แต่หากวัฒนธรรมองค์กรไม่ดี ก็ส่งผลทำให้ความสุขลดลง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี โอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ช่วยเหลือทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการได้รับความเคารพ การรับฟังปัญหา ไม่มีความขัดแย้ง ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ ส่งผลให้เกิดความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะการก้าวหน้าในงาน การได้รับการเลื่อนขั้น/เงินเดือน ส่งผลให้เกิดความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการจัดสรรพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะการมีสวัสดิการที่ดี/การรักษาพยาบาลต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความอุ่นใจ สบายใจ มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะวินัยทหาร ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะปัจจัยศาสนาไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลเลือกนับถือศาสนาตามความพึงพอใจของตนเองอยู่แล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากมีความสมดุลในชีวิต จะทำให้เกิดความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะเนื่องจากลักษณะงานในแต่ละส่วน เหมาะสมกับแต่ละบุคคลอยู่แล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นลักษณะของการทำงานแบบมีสายบังคับบัญชาชัดเจน และมีการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะแม้ผู้บังคับบัญชามีการหมุนเวียน เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งแต่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เข้าใจลูกน้อง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะแม้การได้รับเงินเดือนจำนวนมากจะส่งผลต่อความสุข แต่การเพิ่มเงินเดือนขององค์กร มีหลักเกณฑ์การเพิ่มเงินเดือน/ขึ้นที่เป็นแบบแผน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการมีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีจะทำให้บุคลากรไม่มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะ การได้รับการมีน้ำใจจาเพื่อนร่วมงาน หรือการมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีใจ เมื่อได้รับและสบายใจเมื่อได้มีน้ำใจต่อผู้อื่น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาส่วนตัวที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมออาจทำให้เกิดความเครียดความกดดันต่าง ๆ ที่จะต้องหา/ศึกษา เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้/ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งส่งผลทำให้ผู้ที่ชอบหาความรู้มีความสุข แต่ผู้ที่ไม่ชอบไม่มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะการมีคุณธรรมส่งผลต่อความสุข เช่น การให้อภัยผู้อื่นเมื่อผู้อื่นทำผิด จะทำให้เรามีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการใช้เงิน/บริหารจัดการการเงินเป็น ส่งผลทำให้บุคลากรมีเงินเก็บ/เงินใช้ที่ดี เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ไม่เกิดความเครียดส่งผลให้บุคลากรมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะครอบครัวเป็นสังคมพื้นฐานที่ใกล้ชิดกับแต่ละบุคคลการมีครอบครัวที่ดี มีความสุข มีการรับฟัง/ยอมรับ/แลกเปลี่ยนกันและกันทำให้บุคลากรเกิดความสุข ความสบายใจ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

ไม่เห็นด้วย เพราะการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาชุมชน/การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะรื่นรมย์ในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ปริมาณงานที่ได้รับส่งผลต่อความเครียด ซึ่งส่งผลต่อความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะปัจจัยคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเมื่อมีพื้นฐานครอบครัวที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงายก็จะมีความสุขตามไปด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะปัจจัยความสำเร็จในงาน คือเป็นแรงจูงใจและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ ย่อมเกิดความภูมิใจและมีความสุขกับงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรทหารมีการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบขององค์การที่วางไว้ย่อมเกิดความเสมอภาค การเคารพซึ่งกันและกัน ย่อมมีความสุขในการใช้ชีวิตร่วมกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานในทุกระดับปฏิบัติงานให้สำเร็จถูกต้องมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรทหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลต่องานต่อความสำเร็จของงาน เมื่องานสำเร็จย่อมมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะความสัมพันธ์ของสมาชิกหรือบุคลากรในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการประสานงานระหว่างกัน เพื่อความสำเร็จของงานหรือภารกิจขององค์การ ดังนั้นหากได้รับความร่วมมือระหว่างกันงานย่อมสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติย่อมมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันขวัญกำลังใจ ต่อความรู้สึก ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น เมื่อมีความยุติธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ ทุกคนย่อมมีความเชื่อมั่นและมีความสุขกับการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของบุคลากรทหารที่ต้องอาศัยเป็นพื้นที่ทำงาน ดังนั้น หากมีปัจจัยอำนวยความสะดวกที่ครบถ้วนเหมาะสม เอื้อต่อการทำงานซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะปัจจัยสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจทั้งผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว หากมีสวัสดิการครบถ้วน ก็ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะการเป็นข้าราชการทหาร มีเครื่องแบบ มียศ ย่อมได้รับการยอมรับจากบุคคลและเรื่องโดยทั่วไป ย่อมเป็นความภูมิใจของบุคลากรทหารในการรักองค์กร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ปัจจัยศาสนา

ไม่เห็นด้วย เพราะ ศาสนาทุกศาสนาย่อมสอนให้ทุกคนเป็นคนดี ถึงจะอย่างศาสนากัน ทุกคนย่อมปฏิบัติตามหลักศาสนาของตน มีความสุขอยู่แล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ work-life balance หากมีความสมดุลย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิตทั้งการทำงานและครอบครัวแน่นอน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะลักษณะงาน คือเป็นอีกหนึ่งปัจจัย หากเราทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับตัวเองตรงกับความชอบ มีปริมาณที่เหมาะสมก็ย่อมส่งผลกับการทำงานที่มีความสุขได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ไม่เห็นด้วย เพราะการทำงานเป็นทีม (Team Work) ถือเป็นการปฏิบัติงานที่หลายองค์การนำมาใช้ เพราะทุกคนมีความเก่งไม่เท่ากัน การรวบรวมความเก่งจากหลายคนในทีมย่อมเป็นการแบ่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับภารกิจ ทุกคนมีส่วนร่วม ย่อมเกิดความภูมิใจ และเมื่องานสำเร็จก็ย่อมเป็นแรงใจในการทำงานในภารกิจต่อ ๆ ไป

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย เพราะผู้นำองค์การเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่สุด หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ไกล มีความโปร่งใส ยุติธรรม เข้าถึงบุคลากรในองค์การทุกระดับได้ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ภารกิจขององค์การก็ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

ไม่เห็นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญมาก หากมีความสมดุลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ย่อมเกิดการยอมรับ และมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพดี เป็นปัจจัยพื้นฐานของทุกคน หากสุขภาพดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบได้ดี ชีวิตก็มีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความอบอุ่นใจระหว่างกัน เสมือนการเป็นครอบครัวเดียวกัน ก็ย่อมมีผลต่อความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะการได้รับความผ่อนคลาย ทำให้ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ดังนั้นควรให้ร่างกาย สมองได้มีเวลาพักบ้าง ย่อมเกิดผลดีต่อสุขภาพ มีเวลาว่างกับครอบครัว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะการเป็นผู้ใฝ่รู้กับงานที่รับผิดชอบ ย่อมเป็นผลดี หากท่านสามารถประสานงานและให้ความรู้เกี่ยวกับงานของตนแก่ผู้อื่นได้ ย่อมเป็นที่ได้รับการยอมรับเกิดความมีคุณค่าในตัวเอง ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

5. ด้านคุณธ

เห็นด้วย เท

ออกมาจะเป็นไปในนามของรูปธ

ดังนั้น หากท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด

เช่นกัน

เกณฑ์การป

เกณฑ์การป

6. ด้านการ

เห็นด้วย เท

ความสุขที่เกิดขึ้นหากมีปัจจัยเงิน

เกณฑ์การป

เกณฑ์การป

7. ด้านความ

เห็นด้วย เพ

เพราะครอบครัวเป็นพื้นฐานที่สำค

เกณฑ์การป

เกณฑ์การป

8. ด้านความ

เห็นด้วย เพ

ทุกคนมีความสุข หากท่านอยู่ใน

ย่อมส่งผลต่อความสุขของทุกคน

เกณฑ์การป

เกณฑ์การป

9. ด้านความ

เห็นด้วย เพ

ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความสุขในการ

เกิดขึ้น

เกณฑ์การปร

เกณฑ์การปร

10. ด้านความ

ควา
เมื่อ

สำนั

ชีพ
และ
โดย

Pass
ปัญ

ปฏิบั
ครอ
มีตำ




มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

ไม่น่า

มีแนว

อย่างเ
จัดการ

สำนักง

มีความ

และมีส

ที่มีความสำคัญกับ

น่าจะมีผลต่อความ

อยู่เสมอจะช่วยให้ก

ป

สำนักงานปลัดกระ

ปฏิบัติงานได้อย่างเ

ได้รับเพื่อไปสู่ผลประ

ดีต่อการปฏิบัติงาน

ค

ยั

ใน

เนื

ตา



ระ

ทำ

และ

ตนเ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการได้ทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ง่าย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะการรับราชการทหาร เป็นอาชีพอันทรงเกียรติ เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส การดำรงชีพอย่างมั่นคงครอบครัวมีความสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม สร้างผลงานเชิงประจักษ์ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ความดีความชอบบังเกิดผล

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะการรับราชการทหาร ธรรมเนียมปฏิบัติต้องแสดงความเคารพ ไม่ว่าจะเป็นชั้นผู้น้อยหรือผู้ใหญ่ ถือเป็นเกียรติ ศักดิ์ศรีของเครื่องแบบที่สวมใส่

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการประพฤติปฏิบัติตนที่ดี ตามแบบธรรมเนียมทหาร การบังคับบัญชาเป็นไปตามสายงานก่อให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม แบ่งมอบภารกิจหน้าที่อย่างชัดเจน การติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ เป็นบ่เกิดแห่งความสำเร็จ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผลงานเชิงประจักษ์ก่อให้เกิดความดีความชอบ เลื่อนยศตำแหน่ง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะการทำงานเป็นหมวดหมู่ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะการจัดสวัสดิการให้กับกำลังพลอย่างเต็มพิกัด เช่น ความดีความชอบที่อยู่อาศัย รถรับ-ส่ง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติตนของข้าราชการทหารเป็นไปตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน ศาสนาทุก ๆ ศาสนา บ่มเพาะให้เกิดความดี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

ไม่เห็นด้วย เพราะกำลังพลมีสภานะความพร้อมต่อกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ปกติ

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะความรับผิดชอบตามภารกิจเพิ่มเป็นผลงานเชิงประจักษ์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ สร้างผลงานให้สำเร็จ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะการประพฤติที่ดี ผลงานเชิงประจักษ์การปกครองอย่างเป็นธรรม ชีวิตดำรงสุข

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะจัดสวัสดิการ/เงินเดือน พอดีการดำรงชีพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะสุขภาพร่างกาย เตรียมพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะทุกคนมีความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะหลักปฏิบัติ จิตวิตก ลดความตึงเครียดการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะทุกคนมีสิทธิแสวงหาความรู้ให้ตนเอง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะคุณธรรมเป็นหลักธรรมประจำใจของตัวเองทุกคน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะการใช้เงินครองชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะข้าราชการทหารพร้อมด้วยสาธารณูปการ ต่าง ๆ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคม/สถานที่ทำงานด้วยความรักความสามัคคี

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะการผ่อนคลายความเครียดในหน้าที่ ถือเป็นสิ่งที่ดี ควรจัดให้

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความดีความชอบเป็นผลงานเชิงประจักษ์

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมปกติ

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูง

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

1. การเข้ารับราชการทหาร ต้องยึดมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นคง ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

2. ต้องเทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปกป้องด้วยเต็มกำลังความสามารถ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะทำให้บุคลากรกรมเสมียนตรา มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

เห็นด้วย เพราะจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในชีวิตอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จอย่างดีทำให้งานของหน่วยงานดีขึ้นยิ่งขึ้นไปด้วย

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรของหน่วยงานดีตามไปด้วย เป็นสิ่งหล่อหลอมให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อบุคลากรของหน่วยงานมีเป้าหมายเดียวกันและมีจิตใจที่มีความสุข จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพอย่างมาก

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างยิ่ง หากบุคลากรมีความก้าวหน้าตามหน้าที่อย่างชัดเจน จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีปฏิบัติงานแน่นอน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม ถ้าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมดีเยี่ยม ทำให้การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะภายในหน่วยงานจะต้องจัดสวัสดิการให้เหมาะสม พอเพียงกับบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะวินัยทหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมเสมียนตรา ซึ่งทุกคนต้องรักษาวินัยทหาร เพราะหากไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดอย่างร้ายแรง จึงต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับหลักคำสอนของแต่ละศาสนาภายในองค์กรอย่างเท่าเทียม และให้อิสระในการนับถือศาสนาของแต่ละคนภายในองค์กร รวมทั้งต้องจัดกิจกรรมตามหลักของแต่ละศาสนาอย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความสุขในชีวิตต่อตนเองและครอบครัว จะทำให้ความสมดุลในชีวิตของบุคลากรเป็นไปอย่างสมดุลอย่างแน่นอน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะลักษณะงานภายในหน่วยงานกรมเสมียนตรา ได้กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะมีการกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและแบ่งมอบหน้าที่การทำงานของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและชัดเจนอยู่แล้ว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะมีการมอบนโยบายจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและตลอดเวลาจึงไม่มีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีปัญหาแต่อย่างใด

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้สูงสุด

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะเนื่องจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการมีการออกเป็นกฎหมายในการบังคับใช้ บุคลากรภายในหน่วยงานทราบอย่างชัดเจน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ –

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานมีสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูง

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานมีน้ำใจให้กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้การทำงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรของหน่วยงานมีเวลาผ่อนคลายอย่างพอเพียงและไม่เกิดความเครียด จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้อย่างดีเยี่ยม

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรของหน่วยงานมีโอกาสได้หาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างที่ตนเองต้องการ จะเป็นการนำความรู้เพิ่มเติมที่ตนได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเองได้อย่างดี เพื่อให้หน่วยงานเจริญยิ่งขึ้นไป

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้-

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในหน่วยงานมีคุณธรรมที่ดีเขาจะทำให้หน่วยงานอย่างยุติธรรม และทำงานได้อย่างมีความสุขร่วมกัน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะหากบุคลากรรู้จักการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคลากรและครอบครัวมีความสุขในชีวิตอย่างแน่นอน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสม -

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขภายในครอบครัวเป็นอย่างดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างดีภายในหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรา เป็นหน่วยงานข้าราชการทหาร จึงมีกฎ ระเบียบแบบแผน การปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้มงวด ในการปฏิบัติงาของบุคลากรอย่างชัดเจน จึงไม่ส่งผลกระทบมากกับบุคลากรของหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขภายในครอบครัวจะมีความสุขในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองและครอบครัว

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะกรมเสมียนตรา มีการแบ่งมอบหมายให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนและมีความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมสูงสุด

เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมีความเป็นไปได้ -

ประเด็นที่ 4 นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง

ไม่มี

**สรุปการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ (ครั้งที่ 2)**

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

เห็นด้วย เพราะอาชีพทหารคือข้าราชการ ถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิต กำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ (กรม) การมีสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนทำงาน หรือเกษียณอายุราชการแล้วก็ตาม ซึ่งสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลังที่ข้าราชการใช้เวลามากกว่า 1/3 ของวัน หากคุณภาพชีวิตในที่ทำงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้สามารถเผชิญปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแรงจูงใจที่ดีให้บุคลากรมีความรู้สึกในการอยากมาปฏิบัติงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัย ความอบอุ่น ความมีสมดุลในชีวิตทำงานกับครอบครัวด้วย งานที่ออกมาก็จะดียิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าค่าครองชีพสูง แต่เงินเดือนข้าราชการน้อยและไม่มีโบนัสเหมือนองค์กรเอกชน ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

2. ปัจจัยความสำเร็จของงาน

เห็นด้วย เพราะความสำเร็จในงาน จะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ มีทักษะซึ่งจะได้รับความสนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ทุกคนที่ปฏิบัติงาน ย่อมต้องการความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามปกติ และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การที่ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ตามเวลาและมีความบกพร่องน้อย ถือว่าแรงจูงใจและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เมื่องานสำเร็จ เป็นความภาคภูมิใจ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต ถึงแม้ในปัจจุบันระบบอุปถัมภ์และเด็กนาย การวิ่งเต้นยังมีให้เห็น ทำงานดีแต่ไม่มีเส้นสายก็ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ นักเรียนหลักจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า โดยความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความสุขทั้งในแง่ความภูมิใจ การได้รับคำชมเชยและการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

เห็นด้วย เพราะเป็นการกำหนดวิถีการทำงานของกำลังพลในกรม/กองงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยต้องอาศัยการฝึกฝนและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของกำลังพลอยู่เสมอ เพื่อสร้างค่านิยมที่มีคุณค่าต่อกำลังพล วัฒนธรรมองค์การของทหาร จะเป็นการประพฤติปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด จะสร้างให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ การแบ่งแยกตามชั้น การประสานงานกันตามรุ่นตาม

โรงเรียนหลัก จะประสานงานและการดำเนินงานจะสะดวก รวดเร็วกว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อค่านิยม แนวคิด การปฏิบัติตนการใช้ชีวิตฯ ในสถานที่ทำงาน หากถ้าวัฒนธรรมภายในองค์กรดี ก็ทำให้การทำงานออกมาดี วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานนั้นๆ มีการดูแล เสมือนคนในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี โอบอ้อมอารี ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ปัญหาทะเลาะวิวาทกัน ทำให้มีความสุข ช่วยเหลือกันและกัน เคารพสิทธิกันและกัน รับฟังความคิดเห็นกันและกันปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การก็สามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ มีความสุข ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

เห็นด้วย เพราะการทำงานในองค์การเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานปรึกษา หรือให้การช่วยเหลือกันงานจึงจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย แม้งานจะยากลำบากหรือเป็นงานที่ต้องเรียนรู้ใหม่ แต่การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจและจริงใจต่อกัน จะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่/งาน ที่ยากลำบากสำเร็จได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง มีผลต่อสุขภาพจิต ถ้ามีเพื่อนร่วมงานดี คอยช่วยเหลือกัน มีน้ำใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยกันขับเคลื่อนให้งานประสบผลสำเร็จตามงานนั้น ๆ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะต้องทำตามคำสั่ง ตามพรรมพวกมากกว่า เพราะ เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขของบุคลากรอย่างมาก เพราะในการปฏิบัติงานจะต้องประสบปัญหาในหลาย ๆ ด้าน การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

เห็นด้วย เพราะการปฏิบัติงานเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลในกรมนับว่าเป็นประโยชน์ในการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรต่อกัน การรับฟังความคิดเห็นกันและกัน แลกเปลี่ยนความเห็นกัน ทำให้ผูกพันรักใครกันมากขึ้นในหน่วยงาน และมีความต้องการรักษาองค์การ ปกป้ององค์การ ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพไม่ค่อยรักในองค์กรที่ทำอยู่ ปรับย้าย โอนไปในที่มีความก้าวหน้าได้มากกว่า (คนที่มีช่องทางไป) หากบุคลากรภายในหน่วยไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในด้านการประสานงานก็จะล่าช้า ส่งผลกระทบกับงานรวมไปถึงความสำเร็จของงานก็อาจไม่ได้ประสบความสำเร็จได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลภายในกรม เพื่อให้กำลังพลรู้จักมีความผูกพัน กับกำลังพลภายในกองงานและภายนอกกองงาน งานทั้งภายในกรมและภายนอกกรมด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้กำลังพลรู้จักซึ่งกันและกันคอย Support สนับสนุน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีความคล่องตัวราบรื่น

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

เห็นด้วย เพราะความก้าวหน้าในงาน (Career Path) ที่ชัดเจน ทราบเส้นทางการเจริญเติบโตที่แน่นอนรวมถึงการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การที่บุคลากรตั้งใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและหากมองเห็นถึงความก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่การงานชัดเจน ก็จะตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยดีมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน ความก้าวหน้าในงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ทำให้เกิดการยอมรับ เต็มใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร สมัยอดีตความก้าวหน้าในการทำงานแลเป็นไปตามระเบียบ ตามความสามารถ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติเปลี่ยนไป เช่น บางคนทำงานดีแต่ต้องครองยศในขั้นหนึ่งมากกว่า 7 ปี ในขณะที่อีกคนมีเส้นสายรับใช้ผู้บังคับบัญชา ครองยศแค่ 3 ปี ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

เห็นด้วย เพราะมีความสำคัญในด้านความสุขในการทำงาน บุคลากรต้องใช้เวลาในสถานที่ทำงานประมาณ 8 ชั่วโมง/วัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ แสงสว่าง อุณหภูมิ มีของอำนวยความสะดวกครบครัน มีที่จอดรถสะดวก มีอาหารอร่อย บรรยากาศดี หากได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งกายภาพและจิตใจก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานก็จะมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สร้างแรงบันดาลใจให้กำลังพลอยากมาทำงาน สภาพแวดล้อมไม่ใช่เพียงแค่สถานที่ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความรื่นรมย์ในการทำงาน มีความสุขขณะทำงานไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ (Arousal), ความเพียงพอในการทำงาน (Pleasure) ความรู้จักพอใจขณะทำงาน ไม่มีความทุกข์, ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) มีความรู้จักอยากทำงานตลอดเวลา มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวา

ไม่เห็นด้วย เพราะสภาพแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยแวดล้อมที่ไม่ได้มีผลโดยตรง

8. ปัจจัยสวัสดิการ

เห็นด้วย เพราะสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ดีจะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นส่วนสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน การมีสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยสวัสดิการดี ครอบคลุมครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บ้านพักอาศัย สิทธิในการรักษาพยาบาล รถรับส่ง ทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้รู้สึกแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมไปถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในองค์การ หากตอบโจทย์กำลังพล/คนทำงาน ก็จะเพิ่มความสุขในระยะยาว ก็สามารถทำให้เกิดความสุขของบุคลากรในหน่วย อีกทั้งยังสามารถช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรในหน่วยอีกด้วยควรจัดสวัสดิการ เช่น รถรับส่งให้เพียงพอ

อาหารกลางวัน เครื่องใช้อุปโภคบริโภค ยังไม่ได้แจกจ่ายทุกชั้นยศ แต่ก็ควนจัดให้มีราคาถูกเท่าท้องตลาด

9. ปัจจัยวินัยทหาร

เห็นด้วย เพราะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับทหารเป็นกฎระเบียบ เป็นสิ่งที่ใช้ในการควบคุมให้บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติภายใต้ กฎ กติกาเดียวกัน เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์การ เป็นองค์การที่มีความเข้มแข็ง ไม่กระทำผิด ให้ความเคารพและมีวินัย การปฏิบัติตามวินัยทหาร เป็นการแสดงออกถึงระเบียบ วินัย เด็ก-ผู้ใหญ่ มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน จึงทำให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่กันอย่างครอบครัว ให้เกียรติซึ่งกันและกัน วินัยทหารอาจทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีความสุข เนื่องจากต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จนบางครั้ง ทำให้เกิดความเครียด แต่หากสมัครใจที่จะมาเป็นบุคลากรทางทหารก็สามารถยอมรับกับข้อบังคับต่าง ๆ ได้ หากฝ่าฝืนจะถูกลงโทษตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งมีการกำหนดการลงทัณฑ์ (ทหารที่กระทำผิดวินัยทหารต้องรับทัณฑ์ และอาจถูกปลดออกจากประจำการหรือถูกปลดจากค่ายทหาร)

ไม่เห็นด้วย เพราะ ไม่น่าจะเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร เป็นสิ่งที่บุคลากรทหารต้องยึดถือปฏิบัติอยู่แล้ว วินัยทหารเป็นระเบียบที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารอยู่แล้วเห็นว่าไม่มีผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานทหารแต่อย่างใด แต่ถ้าบุคลากรท่านใดไม่ปฏิบัติตาม อาจมีบทลงโทษนั้น ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ

10. ปัจจัยศาสนา

เห็นด้วย เพราะ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรตั้งมั่นในสิ่งที่ดี ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจในการทำงาน เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ศาสนาทำให้บุคลากรอยู่ในศีลธรรม มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม ศาสนา (ทุกศาสนา) เป็นเรื่องของการกล่อมเกลาจิตใจ การมีสติ มีความละอายในการจะทำผิด มีความอดทน มุมานะ มีการฝึกจิตใจของตนเพื่อลดโทสะ โมหะ ลดความโลภ/โกรธ/หลง ทหารไม่ได้จำกัดการนับถือศาสนา ไม่ว่าศาสนาใดล้วนมีความสุขที่อยู่ในหลักธรรมนั้น ๆ ซึ่งความสุขนั้นจะต้องมีทั้ง ทางกายและทางใจ นำมาซึ่งความสงบ ความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาช่วยดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้

ไม่เห็นด้วย เพราะ ไม่น่าจะมีผลเกี่ยวกับความสุขของทหาร ศาสนาทุกศาสนามีความสำคัญ ไม่ควรแบ่งแยก ไม่ว่าศาสนาไหนก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานเช่นกัน มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติตามแนวทางศาสนาของตน จึงเห็นว่า ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

เห็นด้วย เพราะ หากบุคลากรมีการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้มีความสมดุลในชีวิต ในแต่ละกิจกรรมทั้งหน้าที่การปฏิบัติงาน ครอบครัว สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความรับผิดชอบให้งานของตนไม่ทิ้งภาระให้คนอื่นรวมถึงเพื่อนร่วมงาน มีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ การจัดการให้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวมีความสมดุลได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ครอบครัวอบอุ่นไม่มีปัญหาครอบครัว ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข มีการส่งเสริมในการทำงานและการใช้ชีวิตไม่ส่งผลกระทบต่อกัน เป็นปัจจัยที่มีความน่าสนใจในการหาคำตอบ

ไม่เห็นด้วย เพราะ ความสมดุลในชีวิตเป็นการ balance ชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจัดการวางแผน ในด้านอื่น ๆ ตามมาอีก เห็นว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานแต่อย่างใด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่างานจะยากหรือง่าย จะมากหรือน้อย ถ้าตรงตามความสามารถ ผลของงานก็จะออกมาดี ทำงานในลักษณะงานที่ชอบ ผลงานสำเร็จได้รับคำชมเชยตามมา ย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงาน แต่ถ้าหากการมอบหมายงานไม่ตรงตามความเหมาะสมกับคน บุคลากรบางส่วนสามารถฝึกให้เรียนรู้กับงานใหม่ได้ แต่บางส่วนก็ไม่สามารถฝึกหรือทำความเข้าใจในงานนั้น ๆ ได้ ลักษณะงานได้ถูกกำหนดขอบเขตงานในตำแหน่ง เมื่อกำลังพลนายใดสนใจงานในตำแหน่งไหน จะเลือกสอบ/สมัคร ในตำแหน่งอยู่แล้ว

ไม่เห็นด้วย เพราะงานบางครั้งไม่ตรงตามสายงานที่เรียนมา หรือไม่ตรงตามความถนัด ลักษณะของงานที่ทำย่อมส่งผลโดยตรง หากต้องรับผิดชอบงานที่มีความเสี่ยง มีความยากซับซ้อน กำลังพลจะถูกเลือกงานตามคุณวุฒิที่ตนเองสำเร็จการศึกษา แต่ตำแหน่งงานดังกล่าว อาจจะไม่ถูกใจ/ความสุขในการทำงานลดลง เนื่องจากไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองชอบหรือถนัด

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

เห็นด้วย เพราะกำลังพลทุกนายล้วนแต่ต้องมีส่วนร่วมในงานหรือต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานก็จะออกมามีความสำเร็จและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมแสดงความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การมีส่วนร่วมเหมาะกับการร่วมเป็นการเฉพาะงานเท่านั้นบางงานต้องการมีส่วนร่วม บางงานเป็นงานเฉพาะตัว

ไม่เห็นด้วย เพราะ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน จะทำให้ทุกคนได้มีความสำคัญในงานนั้น ๆ การมีส่วนร่วมในองค์การทั้งการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการมีส่วนร่วมจึงส่งผลต่อความสุข สังคมทหารอาจถูกเรียกรวมพลเพื่อปฏิบัติการภารกิจต่าง ๆ ตามกำลังพลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อความสุขหากเกิดภารกิจเพราะทหารต้องพร้อมปฏิบัติภารกิจทุกสถานการณ์

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

เห็นด้วย เพราะ สำหรับผู้บริหารการมอบหมายงาน การทำแบบอย่างหรือการสั่งการต่างๆ เนื่องบางเรื่องในงานบางงาน อาจจะขัดต่อทัศนคติ แต่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกแง่ลบ มีผลต่อความสุขในการดำเนินงาน

ไม่เห็นด้วย เพราะทหาร มีการปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน บุคลากรไม่สามารถเลือกผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในชีวิตการทำงาน มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมใจดี ไม่กดดัน หรือเคร่งครัดจนเกินไป หากผู้บังคับบัญชาเข้าใจลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเราจะเกิดการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้ามาลงแต่ลูกน้อง คอยจับผิด การทำงานก็จะเกิดความกดดัน ผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นส่วนสำคัญมากเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่สุด ที่จะนำองค์กรไปในทิศทางใด ๆ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบ เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงต่อบุคลากรในองค์การ มีการกำกับดูแล การให้คุณให้โทษ

4. ปัจจัยเงินเดือน

เห็นด้วย เพราะเงินเดือนมีผลต่อความสุขของบุคลากรโดยตรง ซึ่งบุคลากรส่วนมากมีความตั้งใจทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้รับการพิจารณาขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อจะได้ผลตอบแทนจากการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ก่อนเข้ารับราชการทหาร จะทราบกันดีอยู่แล้วว่า ทหารเงินเดือนน้อย หากหวังเรื่องเงินเดือนสูงก็จะไม่เลือกเข้ารับราชการทหาร

ไม่เห็นด้วย เพราะ เงินเดือน ก็เปรียบเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง เป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตของบุคลากรและครอบครัว หากเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลต่อปัญหาส่วนตัวและครอบครัว ถ้าไม่มีความเหมาะสมบุคลากรก็ไม่สามารถทำอะไรได้ถึงแม้เงินเดือนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน ก็เป็นผลตอบแทนที่ควรได้รับ จำเป็นต้องได้รับเพียงพอกับภาระที่ต้องรับผิดชอบ

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี

เห็นด้วย เพราะการไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ สุขภาพดี แข็งแรงแข็งแรง สมส่วนตามค่า BMI มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม พักผ่อนเพียงพอ จะช่วยลดความกังวล ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มที่ สุขภาพดีจะทำให้มีจิตใจที่ดีตามไปด้วย มีความสุขในชีวิตประจำวัน สุขภาพดีก็จะพร้อมในการปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด สุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งผู้บริหารอาจจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยได้ปฏิบัติร่วมกัน ก็สามารถเพิ่มความสุขให้บุคลากรได้มากขึ้น

2. ด้านน้ำใจงาม

เห็นด้วย เพราะความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เกื้อกูล เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างมีน้ำใจต่อกัน คอยช่วยเหลือกันมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม การมีจิตอาสา ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน และได้รับความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานในภาพรวมมีความสุข การเป็นข้าราชการ หมายถึงว่า ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม (อย่างเหมาะสม) ไม่หวังผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน/ไม่ใช่ตัวเงิน ต้องพร้อมเป็นที่พึ่งให้กับประชาชน

3. ด้านการผ่อนคลาย

เห็นด้วย เพราะหากปฏิบัติงานด้วยความเครียดไม่มีเวลาผ่อนคลายย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข ตรงกันข้ามหากมีเวลาผ่อนคลาย สันทนาการ อย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ทำงานได้อย่างยาวนาน มีความอดทนต่อภาระงานในระยะยาวได้ การทำงานเกิดความเครียด และกดดัน ควรหากิจกรรมหรืออะไรมาผ่อนคลาย การผ่อนคลายจากภาระที่รับผิดชอบ จะทำให้มีพลังเดินหน้าต่อ

4. ด้านการหาความรู้

เห็นด้วย เพราะในยุคปัจจุบัน ความรู้ทั้งแปลกใหม่ เพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่ตน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทันสมัยเสมอเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และอาจจะรวมไปถึงการเพิ่มความสัมพันธ์ในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และร่วมการประสานงานง่ายขึ้น หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเกิดผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์การ ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน เปิดหูเปิดตานอกสถานที่

5. ด้านคุณธรรม

เห็นด้วย เพราะหลักคุณธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหากทุกคนมีคุณธรรมที่ดีงามจะไม่หลงผิด ไม่ทุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่นสัตย์ต่อตนเองและเพื่อน รู้สึกถึงความเป็นธรรม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ทุกคนยึดมั่นในหลักคุณธรรมก็จะทำให้องค์การนั้นน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น การไม่เห็นแก่ตน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นให้ธรรมะเข้ามาขัดเกลาชีวิต องค์กรจะสงบสุข เจริญก้าวหน้า ประเทศชาติจะสงบสุข และเจริญรุ่งเรือง ทัดเทียมประเทศอื่น ๆ ในโลกได้ ทำให้ชีวิตมีความสุขยิ่งขึ้น

คุณธรรมช่วยในการสร้างความสงบนิ่งในจิตใจของคน เพื่อให้สามารถรับฟังกับทุกสถานการณ์ รับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

6. ด้านการใช้เงินเป็น

เห็นด้วย เพราะปัญหาการเงิน เป็นจุดอ่อนที่สุดของชีวิตข้าราชการไทย ที่สะสมมาอย่างยาวนาน ด้วยเงินเดือนของข้าราชการซึ่งอยู่ในอัตราที่ไม่สูงนัก หากบุคลากรมีวินัยทางการเงิน รู้จักอดออมไว้ใช้ในอนาคต รู้จักการวางแผน ใช้เงินเป็น จะไม่มีปัญหาทางการเงิน ย่อมมีความสุขในชีวิตและในการทำงาน หากมีปัญหาหนี้สิ้นจะมีการบั่นทอนการทำงาน ถ้าไม่มีหนี้ การใช้ชีวิต การทำงานจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น

7. ด้านความสุขของครอบครัว

เห็นด้วย เพราะเป็นเสมือนแรงผลักดันในการออมาปฏิบัติงานด้วยความสุข เพื่อตนเอง เพื่อครอบครัวและเพื่อหน่วยงาน ความสุขของครอบครัวมีผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานแน่นอน ถ้าครอบครัวมีความสุข จะไม่มีความกังวลจะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้ามีปัญหาครอบครัวก็จะไม่มีความสุขงานก็จะแย่ลง ครอบครัว เป็นส่วนช่วยในการสร้างความสุขให้กับทุกคนในครอบครัว เพราะเป็นกำลังใจให้กันและกัน สร้างรอยยิ้ม สร้างเสียงหัวเรา คอย support ในทุกเรื่อง

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

เห็นด้วย เพราะการมีสังคม และองค์การที่ดี ที่เข้าใจกันและกัน พร้อมช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ ช่วยให้คนในสังคมรู้สึกเป็นสุขไปพร้อมกัน คนทุกคนย่อมอยากอยู่ท่ามกลางความสุข ความสบายใจ ไม่ว่าจะในครอบครัว ในหมู่เพื่อน ในที่ทำงาน รวมถึงในสังคมด้วย หากสังคมหรือองค์กร เป็นสังคมที่มีแต่ความสุข ความสบายใจ ความอบอุ่น สังคมดี เพื่อนร่วมงานดี สภาพแวดล้อมดี ไม่ต้องมีเรื่องเครียด กังวล มาคอยขัดขวางการทำงาน ย่อมสบายใจมีความสุข

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

เห็นด้วย เพราะเป็นความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ว่าการทำงานนั้นมีความสุขหรือทุกข์ (วิตกกังวล) สถานที่ปฏิบัติงาน หากมีแต่ความขัดแย้ง อัดอัดหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข การทำงานในแต่ละวันย่อมเกิดความเครียดในการทำงาน ถ้าในการทำงานมีความรื่นรมย์ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานได้

การผ่อนคลาย สนุกสนานกับงาน กับสถานที่ร่วมงาน ทำให้ผลของการทำงานออกมาดี มีความสุขปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ไม่เห็นด้วย เพราะเราไม่สามารถเลือกลักษณะงานได้ บางครั้งงานไปในทางบวกหรือหลายครั้งที่เป็นลักษณะงานทางลบ ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับจะมีความน่ารื่นรมย์หรือไม่ ก็ต้องตั้งใจและรักในงานที่ทำ

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

เห็นด้วย เพราะทุกคนย่อมอยากได้งานที่ตรงกับความสามารถ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างความสำเร็จให้กับตนได้ ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมเลือกทำในสิ่งที่ชอบ หรือพึงพอใจ และหาได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองชอบหรือพึงพอใจแล้ว งานที่ชอบ งานที่ถนัดทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลของงานออกมาดี มีความสุขทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานมักส่งผลสำเร็จที่ดี

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1. ค่าตอบแทน ควรมีเงินโบนัสหรือรางวัลประจำปีให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

2. พาศึกษาดูงานนอกสถานที่

3. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่ทำให้เกิดความสมดุลของภาระงาน ในส่วนงานย่อยต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากไม่เกิดข้อเปรียบเทียบในเรื่องความหนักเบาในการทำงานของแต่ละส่วนงาน จนทำให้เกิดการหนีงานหรือการลาออกของบุคลากร

4. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

5. การเข้ารับราชการทหาร ต้องยึดมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นคง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

6. ต้องเทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปกป้องด้วยเต็มกำลังความสามารถ

## สรุปเกณฑ์การประเมินผลจากการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2

**ตารางที่ 4.39** ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ปัจจัย | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คุณภาพชีวิต | ความสำเร็จในงาน | วัฒนธรรมองค์กร | เพื่อนร่วมงาน | ความสัมพันธ์ในองค์กร | ความก้าวหน้าในงาน | สภาพแวดล้อม | สวัสดิการ | วินัยทหาร | ศาสนา | ความสมดุลในชีวิต |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | - |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| โดยเฉลี่ย | 4.68 | 4.62 | 4.25 | 4.50 | 4.31 | 4.62 | 4.56 | 4.68 | 3.87 | 3.43 | 4.06 |

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.68 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 12 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 3 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า คุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานที่ออกมาก็จะดียิ่งขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า บุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจที่ดีให้บุคลากรมี

ความรู้สึกในการอยากมาปฏิบัติงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเมื่อมีพื้นฐานครอบครัวที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานก็จะมีความสุขตามไปด้วย

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.62 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 10 คน และความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ตามเวลาและมีความบกพร่องน้อย ถือว่าเป็นความภูมิใจและความสำเร็จของงาน เป็นความภาคภูมิใจ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากใช้คนให้ตรงกับงาน ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 7 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะสร้างให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งนอกจากระเบียบวินัยแล้วการมีวัฒนธรรมฯ ที่ดีและเหมาะสมก็เป็นแรงสนับสนุนให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าไปได้ดีด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัย หากเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนให้ตามยุคตามสมัยได้ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีความรัก ความสามัคคี โอบอ้อมอารี ในการทำงานทำให้งานที่ยาก หรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไขสามารถปฏิบัติได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.50 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน และความเหมาะสมสูง จำนวน 8 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง ถ้ามีเพื่อนร่วมงานดี คอยช่วยเหลือกัน มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ก็สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ช่วยกันขับเคลื่อนให้งานประสบผลสำเร็จตามงานนั้นๆ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะต้องทำตามคำสั่ง ตามพรรคพวกมากกว่า

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.31 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 5 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสัมพันธ์ในภาพรวมขององค์การ ทั้งระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและ

ผู้บังคับบัญชา หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การทำงานของทหาร ค่อนข้างจะเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลในกรม จะช่วยให้กำลังพลมีความผูกพันกัน สร้างความสัมพันธ์ภายในทีม หรือระหว่างภายในแผนก ภายในกอง ทำให้กำลังพลทุกกคนรู้จักกัน และเข้าใจในกระบวนการทำงานนั้น จนทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การได้รับความเคารพ การรับฟังปัญหา ไม่มีความขัดแย้ง ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ ส่งผลให้เกิดความสุข

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.62 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 11 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขจากตำแหน่งที่เลื่อนขึ้น การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การที่กำลังพลได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รวมถึงการสนับสนุนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ เพื่อเป็นการยอมรับทั้งเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผลงานเชิงประจักษ์ก่อให้เกิดความดีความชอบ เลื่อนยศตำแหน่ง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.56 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 12 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 1 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การทำงานเป็นหมวดหมู่ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดี มีส่วนสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานดี ก็ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานตามมา

8. ปัจจัยสวัสดิการ โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.68 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 12 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 3 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สวัสดิการไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หากบุคลากรได้รับสวัสดิการเหล่านี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่า คุ้มค่าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรเกิดความ

รักในองค์การ และต้องการรักษาองค์การ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การจัดสวัสดิการให้กับกำลังพลอย่างเต็มพิกัด เช่น ความดี ความชอบที่อยู่อาศัย รถรับ-ส่ง

9. ปัจจัยวินัยทหาร โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 3.87 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 2 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 4 คน ความเหมาะสมน้อย จำนวน 1 คน และความเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วินัยทหารอาจทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีความสุข เนื่องจากต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จนบางครั้ง ทำให้เกิดความเครียด แต่หากสมัครใจที่จะมาเป็นบุคลากรทางทหารก็สามารถยอมรับกับข้อบังคับต่าง ๆ ได้ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วินัยทางทหารเป็นกฎระเบียบ ที่ทำให้องค์การเป็นระเบียบไม่กระทำผิด ให้ความเคารพและมีวินัย ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเป็นข้าราชการทหาร มีเครื่องแบบ มียศ ย่อมได้รับการยอมรับจากบุคคลและเรื่องโดยทั่วไป ย่อมเป็นความภูมิใจของบุคลากรทหารในการรักองค์กร

10. ปัจจัยศาสนา โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 3.43 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 5 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 2 คน ความเหมาะสมน้อย จำนวน 3 คน และความเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ศาสนาทำให้บุคลากรอยู่ในศีลธรรม มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ไม่น่าจะมีผลเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลเลือกนับถือศาสนาตามความพึงพอใจของตนเองอยู่แล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อของแต่ละบุคคล แต่ละศาสนาก็มีแนวความคิดหรือคำสอนที่แตกต่างกันไม่น่าจะมีผล และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับหลักคำสอนของแต่ละศาสนา ภายในองค์กรอย่างเท่าเทียม และให้อิสระในการนับถือศาสนาของแต่ละคนภายในองค์กร รวมทั้งต้องจัดกิจกรรมตามหลักของแต่ละศาสนาอย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.06 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรมีความสมดุลของหน้าที่การปฏิบัติงานความสมดุลด้านความรับผิดชอบให้งานของตนไม่ทิ้งภาระให้คนอื่นรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสมดุลในชีวิต คือการแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี มีส่วนสร้างวินัยในการทำงานที่ดี และมีระบบระเบียบในการทำงานที่ดี และทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้กับกรมได้อย่างดีเยี่ยมในระยะยาว และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากมีความสมดุลในชีวิต จะทำให้เกิดความสุข

**ตารางที่ 4.40** ความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมสเมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ปัจจัย | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คุณภาพชีวิต | ความสำเร็จในงาน | วัฒนธรรมองค์กร | เพื่อนร่วมงาน | ความสัมพันธ์ในองค์กร | ความก้าวหน้าในงาน | สภาพแวดล้อม | สวัสดิการ | วินัยทหาร | ศาสนา | ความสมดุลในชีวิต |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | - |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| โดยเฉลี่ย | 4.56 | 4.50 | 4.00 | 4.25 | 4.25 | 4.56 | 4.43 | 4.75 | 3.87 | 3.50 | 4.00 |

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.56 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 12 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 2 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 1 คน และความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ค่าครองชีพสูง แต่เงินเดือนข้าราชการน้อยและไม่มีโบนัสเหมือนองค์กรเอกชน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานที่ออกมาก็จะดียิ่งขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า อาชีพทหารคือข้าราชการถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิต มีสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนทำงาน หรือเกษียณอายุราชการแล้วก็ตาม และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจที่ดีให้บุคลากรมีความรู้สึกในการอยากมาปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.50 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 10 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 5 คน และความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ในปัจจุบันระบบอุปถัมภ์และเด็กนาย การวิ่งเต้นยังมีให้เห็น ทำงานดีแต่ไม่มีเส้นสายก็ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ นักเรียนหลักจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า มีความน่าสนใจ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากใช้คนให้ตรงกับงาน ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.00 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 5 คน และความเป็นไปได้ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะสร้างให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งนอกจากระเบียบวินัยแล้วการมีวัฒนธรรมฯ ที่ดีและเหมาะสมก็เป็นแรงสนับสนุนให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าไปได้ดีด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัย หากเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนให้ตามยุคตามสมัยได้ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีความรัก ความสามัคคี โอบอ้อมอารี ในการทำงานทำให้งานที่ยาก หรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไขสามารถปฏิบัติได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน และความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การทำงานของทหารเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จ และต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี โอบอ้อมอารีมี

น้ำใจ ช่วยเหลือทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติตนที่ดี ตามแบบธรรมเนียมทหาร การบังคับบัญชาเป็นไปตามสายงานก่อให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน และความเป็นไปได้ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรภายในหน่วยไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในด้านการประสานงานก็จะล่าช้าส่งผลกระทบกับงานรวมไปถึงความสำเร็จของงานก็อาจไม่ได้ประสบความสำเร็จได้ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสัมพันธ์ในภาพรวมขององค์การ ทั้งระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและความสุขในการปฏิบัติงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลภายในกรม เพื่อให้กำลังพลรู้จักมีความผูกพัน กับกำลังพลภายในกองงานและภายนอกกองงาน งานทั้งภายในกรมและภายนอกกรมด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้กำลังพลรู้จักซึ่งกันและกันคอย Support สนับสนุน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีความคล่องตัวราบรื่น

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.56 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 10 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 5 คน และความเป็นไปได้ จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน ขวัญ กำลังใจ ต่อความรู้สึก ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น เมื่อมีความยุติธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ ทุกคนย่อมมีความเชื่อมั่นและมีความสุขกับการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สะท้อนถึงขีดความสามารถของกำลังพลที่มีความเหมาสมต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มากขึ้น หรือมีความสำคัญมากขึ้น ทำให้กำลังพลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ที่ได้รับโอกาส จากองค์การหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผลงานเชิงประจักษ์ก่อให้เกิดความดีความชอบ เลื่อนยศตำแหน่ง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.43 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 10 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 3 คน และความเป็นไปได้ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมดี มีของอำนวยความสะดวกครบครัน มีที่จอดรถสะดวก มีอาหารอร่อย บรรยากาศดี ก็ส่งผลต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยแวดล้อมที่ไม่ได้มีผลโดยตรง และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่16 แสดงความ

คิดเห็นไว้ว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม ถ้าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมดีเยี่ยม ทำให้การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ปัจจัยสวัสดิการ โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.75 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 12 คน และความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรเกิดความรักในองค์การและต้องการรักษาองค์การ

9. ปัจจัยวินัยทหาร โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.87 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 8 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 3 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 2 คน และความเป็นไปได้น้อยที่สุด จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วินัยทหารอาจทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีความสุข เนื่องจากต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จนบางครั้ง ทำให้เกิดความเครียด แต่หากสมัครใจที่จะมาเป็นบุคลากรทางทหารก็สามารถยอมรับกับข้อบังคับต่าง ๆ ได้ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ไม่น่าจะเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วินัยทหารเป็นเรื่องการที่ ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมทหาร เป็นเรื่องที่กำลังพลต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนจะถูกลงโทษตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งมีการกำหนดการลงทัณฑ์ (ทหารที่กระทำผิดวินัยทหารต้องรับทัณฑ์ และอาจถูกปลดออกจากประจำการหรือถูกปลดจากค่ายทหาร) ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทุกคนต้องมีวินัยทหารเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่าง ถ้ามีวินัยก็จะก่อให้เกิดความสามัคคี ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมทหารอยู่แล้ว ไม่น่าจะมีผล

10. ปัจจัยศาสนา โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.50 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 5 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 3 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 2 คน และความเป็นไปได้น้อยที่สุด จำนวน 2 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทุกศาสนามุ่งสอนให้ทุกคนเป็นคนดีไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานเช่นกัน มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติตามแนวทางศาสนาของตน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ศาสนา (ทุกศาสนา) เป็นเรื่องของการกล่อมเกลาจิตใจ การมีสติ มีความละอายในการจะทำผิด มีความอดทน มุมานะ มีการฝึกจิตใจของตนเพื่อลดโทสะ โมหะ ลดความโลภ/โกรธ/หลง ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7

แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด ก็สามารถอยู่ร่วมกันในองค์การที่ได้เพราะทุกศาสนาสอนให้เป็นคนดี ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยศาสนาไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลเลือกนับถือศาสนาตามความพึงพอใจของตนเองอยู่แล้ว และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ศาสนาทุกศาสนาย่อมสอนให้ทุกคนเป็นคนดี ถึงจะอย่างศาสนากัน ทุกคนย่อมปฏิบัติตามหลักศาสนาของตน มีความสุขอยู่แล้ว

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 4.00 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 8 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 2 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรมีความสมดุลของหน้าที่การปฏิบัติงานความสมดุลด้านความรับผิดชอบให้งานของตนไม่ทิ้งภาระให้คนอื่นรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยมีความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากมีความสมดุลในชีวิต จะทำให้เกิดความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า กำลังพลมีสถานะความพร้อมต่อกัน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความสุขในชีวิตต่อตนเองและครอบครัว จะทำให้ความสมดุลในชีวิตของบุคลากรเป็นไปอย่างสมดุลอย่างแน่นอน

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**ตารางที่ 4.41** ระดับความเหมาะสมของปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ลักษณะงาน | การมีส่วนร่วม | ผู้บังคับบัญชา | เงินเดือน |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | - | - | - | - |
| 6 | 5 | 3 | 1 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 |

(ต่อ)

**ตารางที่ 4.41 (ต่อ)**

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ลักษณะงาน | การมีส่วนร่วม | ผู้บังคับบัญชา | เงินเดือน |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| โดยเฉลี่ย | 3.81 | 3.56 | 3.68 | 4.25 |

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสมของปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 3.81 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 6 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 5 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า งานบางครั้งไม่ตรงตามสายงานที่เรียนมา หรือไม่ตรงตามความถนัดผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากการมอบหมายงานไม่ตรงตามความเหมาะสมกับคนบุคลากรบางส่วนสามารถฝึกให้เรียนรู้กับงานใหม่ได้ แต่บางส่วนก็ไม่สามารถฝึกหรือทำความเข้าใจในงานนั้น ๆ ได้ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของบุคลากรนั้น ๆ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ไม่ว่างานจะยากหรือง่าย จะมากหรือน้อย ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 3.56 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 4 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 5 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 5 คน ความเหมาะสมน้อย จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ย่อมแสดงความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชายอมรับ และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

มีความสำคัญในเรื่องความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วมเหมาะกับการร่วมเป็นการเฉพาะงานเท่านั้น และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละองค์การมีกรทำงานที่แตกต่างกัน บางงานต้องการมีส่วนร่วม บางงานเป็นงานเฉพาะตัว ดังนั้น ปัจจัยการมีส่วนร่วมจึงไม่มีผลต่อความสุขในชีวิต

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 3.68 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 4 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 8 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 2 คน ความเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นส่วนสำคัญมากข้อหนึ่งที่จะนำองค์กรไปในทิศทางใด ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทหาร มีการปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชามีผลอย่างยิ่งต่อความสุขของกำลังพล หากได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี เอาใจใส่ดูแลเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จเปรียบเสมือนการมีทีมงานที่ดี ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ในการทำงานย่อมต้องการผู้บังคับบัญชาที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญอยู่แล้ว และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่มีความสำคัญกับองค์การ หรือได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของกำลังพลได้อย่างไม่จำกัด น่าจะมีผลต่อความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยเงินเดือน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของปัจจัย คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 9 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 5 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การได้รับเงินเดือนจำนวนมากจะส่งผลต่อความสุข แต่การเพิ่มเงินเดือนขององค์กร มีหลักเกณฑ์การเพิ่มเงินเดือน/ขึ้นที่เป็นแบบแผน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า จัดสวัสดิการ/เงินเดือน พอดีการดำรงชีพ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการมีการออกเป็นกฎหมาย ในการบังคับใช้ บุคลากรภายในหน่วยงานทราบอย่างชัดเจน

**ตารางที่ 4.42** ระดับความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากร
กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ลักษณะงาน | การมีส่วนร่วม | ผู้บังคับบัญชา | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | - | - | - | |
| 6 | 5 | 3 | 1 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | |
| 8 | 3 | 2 | 4 | |
| 9 | 3 | 3 | 5 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | 5 | 5 | 4 | |
| 14 | 5 | 3 | 3 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | |
| โดยเฉลี่ย | 3.93 | 3.62 | 3.56 | |

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้
ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงก

1. ปัจจัยลักษณะงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.93 โดยมี
ของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปไ
4 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 4 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สั
ที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า งานบางครั้งไม่ตรงตามสายงานที่เรียนมา หรือไม่ตรงตามค
สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าตรงตามค

ผลของงานก็จะออกมาดี ทำงานในลักษณะงานที่ชอบ ย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานและผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความรับผิดชอบตามภารกิจเพิ่มเป็นผลงานเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.62 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทุกคนควรมีส่วนร่วมในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานเป็นทีม การร่วมแรง ร่วมใจกัน จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขฯ แต่อาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดหรือส่งผลไม่มากนัก ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละองค์การมีกรทำงานที่แตกต่างกัน บางงานต้องการมีส่วนร่วม บางงานเป็นงานเฉพาะตัว ดังนั้น ปัจจัยการมีส่วนร่วมจึงไม่มีผลต่อความสุขในชีวิต และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า มีการกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และแบ่งมอบหน้าที่การทำงานของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและชัดเจนอยู่แล้ว

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.56 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 3 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 9 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 1 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน ความเป็นไปได้น้อยที่สุด จำนวน 1 คนและไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สำหรับผู้บริหารการมอบหมายงาน การทำแบบอย่างหรือการสั่งการต่าง ๆ เนื่องบางเรื่องในงานบางงาน อาจจะขัดต่อทัศนคติ แต่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกแง่ลบมีผลต่อความสุขในการดำเนินงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นส่วนสำคัญมากข้อหนึ่งที่จะนำองค์กรไปในทิศทางใด ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทหาร มีการปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชามีผลอย่างยิ่งต่อความสุขของกำลังพล หากได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี เอาใจใส่ดูแลเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จเปรียบเสมือนการมีทีมงานที่ดี และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า แม้ผู้บังคับบัญชามีการหมุนเวียน เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง แต่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เข้าใจลูกน้อง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข

4. ปัจจัยเงินเดือน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของปัจจัย คือ 3.87 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้าได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน ก็เป็นผลตอบแทนที่ควรได้รับ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความ

คิดเห็นไว้ว่า การที่กำลังพลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม ที่เหมาะสม ตรงเวลา แม้ว่าเงินเดือนของทหารจะได้รับไม่สูงมากเมื่อเทียบกับบริษัทเอกชน และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การบริหารทรัพยกรบุคคลนั้น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญมาก หากมีความสมดุลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ย่อมเกิดการยอมรับ และมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**ตารางที่ 4.43** ระดับความเหมาะสมของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ด้านสุขภาพดี | ด้านน้ำใจงาม | ด้านการผ่อนคลาย | ด้านการหาความรู้ | ด้านคุณธรรม | ด้านการใช้เงินเป็น | ด้านความสุขของครอบครัว | ด้านความสุขขององค์การและสังคม | ด้านความรื่นรมย์ในงาน | ด้านความพึงพอใจในงาน |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | - |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | - | 5 | 5 | 5 | 5 |
| โดยเฉลี่ย | 4.62 | 4.5 | 4.18 | 4.25 | 4.37 | 4.18 | 4.37 | 4.25 | 4 | 4.06 |

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเหมาะสมของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.62 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 11 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน และความเหมาะสมสมปกติ จำนวน 1 คน โดยมีผู้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สุขภาพดี ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มที่ มีความสุขในชีวิตประจำวัน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัญหาด้านสุขภาพ จะส่งผลต่อความสุข/ความทุกข์ของเจ้าตัวโดยตรง หากมีสุขภาพดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในการทำงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สุขภาพร่างกาย เตรียมพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. ด้านน้ำใจงาม โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 7 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความมีน้ำใจในที่ทำงานก็จะเป็นการทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือก็จะมีความประทับใจ เกิดการช่วยเหลือต่อกัน ส่งผลให้มีความสุขได้ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การได้รับการมีน้ำใจจาเพื่อนร่วมงาน หรือการมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีใจ เมื่อได้รับและสบายใจเมื่อได้มีน้ำใจต่อผู้อื่น

3. ด้านการผ่อนคลาย โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.18 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 7 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 5 คน และความเหมาะสมสมปกติ จำนวน 4 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การทำงานที่ผ่อนคลาย จะได้ผลงานมากขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สังคมปัจจุบัน มีหลายปัจจัยก่อให้เกิดภาวะเครียด วิตก กังวล จนหลาย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ตระหนักว่า องค์กรทุกองค์กร ต้องใส่ใจกำลังคนในเรื่องสภาวะทางจิตใจ สุขภาพจิต ด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การผ่อนคลายจากภาระที่รับผิดชอบ จะทำให้มีพลังเดินหน้าต่อ

4. ด้านการหาความรู้ โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 4 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากเป็นคนที่มีความรู้

ความสามารถ พยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และมีความสุข และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเป็นผู้ใฝ่รู้กับงานที่รับผิดชอบ ย่อมเป็นผลดี หากท่านสามารถประสานงานและให้ความรู้เกี่ยวกับงานของตนแก่ผู้อื่นได้ ย่อมเป็นที่ได้รับการยอมรับเกิดความมีคุณค่าในตัวเอง ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้

5. ด้านคุณธรรม โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.37 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 2 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การนำหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในงานหรือชีวิตประจำวันก็จะช่วยลดความเครียด ทำให้ใจสงบ แต่ในการปฏิบัติจริงอาจมีส่วนน้อยมาก ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า คุณธรรมช่วยในการสร้างความสงบนิ่งในจิตใจของคน เพื่อให้สามารถรับฟังกับทุกสถานการณ์ รับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีคุณธรรมส่งผลต่อความสุข เช่น การให้อภัยผู้อื่นเมื่อผู้อื่นทำผิด จะทำให้เรามีความสุข

6. ด้านการใช้เงินเป็น โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.18 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผลจำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ถ้ามีปัญหาหนี้สินจะมีบั่นทอนการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การที่กำลังพลมีวินัยในการจ่ายเงิน มีความสามารถในการบริหารจัดการในการรับ จ่าย ออมเงินในแต่ละเดือน การจัดการกับหนี้สิน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การใช้เงินครองชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

7. ด้านความสุขของครอบครัว โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.37 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 10 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 3 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 2 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสุขของครอบครัว ส่วนที่สำคัญที่สุดคือครอบครัวที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขหลังจากการทำงาน เพราะการพูดคุยกันปรึกษากัน อาจเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียดที่ได้รับมาจากสถานะที่ทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสุขของครอบครัว ย่อมส่งผลโดยตรงกับบุคคลในครอบครัว หากครอบครัวมีความสุข ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุขในชีวิตและในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต้องห่วงหน้าห่วงหลัง และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เมื่อกำลังพลสามารถจัดการเวลาของตนเอง ให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต โดยไม่ส่งผลกระทบในแง่ลบต่อกัน จะทำให้ไม่ทุ่มเทไปกับการทำงานมากจนเกินไป จนไม่มีเวลาให้ครอบครัว

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 7 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 6 คน และความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ไม่ต้องมีเรื่องเครียด กังวล มาคอยขัดขวางการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสุขขององค์การ มีผลต่อบุคลากรในทางตรง ส่วนความสุขของสังคม มีผลในทางอ้อมมากกว่า ซึ่งทั้งสองปัจจัยต่างก็ส่งผลต่อบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า กรมเสมียนตรา เป็นหน่วยงานข้าราชการทหาร จึงมีกฎ ระเบียบ แบบแผน การปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้มงวด ในการปฏิบัติงาของบุคลากรอย่างชัดเจน จึงไม่ส่งผลกระทบมากกับบุคลากรของหน่วยงาน

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 6 คน ความเหมาะสมจำนวน 5 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 1 คน และความเหมาะสมน้อย จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การทำงานในแต่ละวันย่อมเกิดความเครียดในการทำงาน ถ้าในการทำงานมีความรื่นรมย์ ผ่อนคลาย สนุกสนานกับงาน กับสถานที่ร่วมงาน ทำให้ผลของการทำงานออกมาดี มีความสุข ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สถานที่ปฏิบัติงาน หากมีแต่ความขัดแย้ง อัดอัดหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข แต่ถ้าหากมีความรื่นรมย์ ความผ่อนคลาย ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เราไม่สามารถเลือกลักษณะงานได้ บางครั้งงานไปในทางบวกหรือหลายครั้งที่เป็นลักษณะงานทางลบ ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับจะมีความน่ารื่นรมย์หรือไม่ ก็ต้องตั้งใจและรักในงานที่ทำ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ช่วยให้มีความกระตือรือร้น มีสมาชิกต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของความสุข คือ 4.06 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเหมาะสม คือ ความเหมาะสมสูงสุด จำนวน 8 คน ความเหมาะสมสูง จำนวน 4 คน ความเหมาะสมปกติ จำนวน 3 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ทุกคนย่อมอยากได้งานที่ตรงกับความสามารถ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างความสำเร็จให้กับตนได้ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานแต่ถึงแม้จะพึงพอใจหรือไม่ หากเป็นงานในหน้าที่ก็ควรทำอย่างตั้งใจให้เกิดผลสำเร็จที่ดีและความสำเร็จของตนก็จะตามมา ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ปริมาณงานที่ได้รับส่งผลต่อความเครียด ซึ่งส่งผลต่อความสุข และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 16 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า กรมเสมียนตรา มีการแบ่งมอบหมายให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และมีความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

**ตารางที่ 4.44** ระดับความเป็นไปได้ของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ลำดับที่ | ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ด้านสุขภาพดี | ด้านน้ำใจงาม | ด้านการผ่อนคลาย | ด้านการหาความรู้ | ด้านคุณธรรม | ด้านการใช้เงินเป็น | ด้านความสุขของครอบครัว | ด้านความสุขขององค์การและสังคม | ด้านความรื่นรมย์ในงาน | ด้านความพึงพอใจในงาน |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| โดยเฉลี่ย | 4.37 | 3.93 | 3.93 | 3.87 | 4.18 | 4.25 | 4.25 | 4.18 | 3.81 | 4.06 |

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เกณฑ์การประเมินระดับความเป็นไปได้ของความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.37 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 10 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 5 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สุขภาพดีส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มที่ มีความสุขในชีวิตประจำวัน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากบุคลากรมีสุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งผู้บริหารอาจจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยได้ปฏิบัติร่วมกัน ก็สามารถเพิ่มความสุขให้บุคลากรได้มากขึ้น

2. ด้านน้ำใจงาม โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 3.93 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 3 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในสถานที่ทำงาน จะส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเป็นข้าราชการ หมายถึงว่า ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม (อย่างเหมาะสม) ไม่หวังผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน/ไม่ใช่ตัวเงิน ต้องพร้อมเป็นที่พึ่งให้กับประชาชน

3. ด้านการผ่อนคลาย โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 3.93 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 3 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ในการปฏิบัติงาน หากปฏิบัติงานด้วยความเครียดไม่มีเวลาผ่อนคลายย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุข ตรงกันข้ามหากมีเวลาผ่อนคลาย สันทนาการอย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การผ่อนคลายจากภาระที่รับผิดชอบ จะทำให้มีพลังเดินหน้าต่อ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การมีเวลาในการผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างยาวนาน มีความอดทนต่อภาระงานในระยะยาวได้

4. ด้านการหาความรู้ โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 3.87 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การหาความรู้ย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะการหาความรู้/การเรียนรู้ ย่อมเป็นส่วนช่วยในการเจริญเติบโต/ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ พยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และมีความสุข และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมออาจทำให้เกิดความเครียดความกดดันต่าง ๆ ที่จะต้องหา/ศึกษา เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้/ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งส่งผลทำให้ผู้ที่ชอบหาความรู้ มีความสุข แต่ผู้ที่ไม่ชอบไม่มีความสุข

5. ด้านคุณธรรม โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.18 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 9 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 4 คน ความเป็นไปได้ปกติ จำนวน 2 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่

3 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หลักคุณธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้สังคมในองค์กรน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น มีความสุขออกมาทำงานขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความคิดไม่บิดเบี้ยว และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การที่กำลังพลมีความตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้อภัยกับรู้จักความกตัญญูรู้คุณในการตอบแทนผู้มีพระคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่

6. ด้านการใช้เงินเป็น โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 8 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 7 คน และไม่ประเมินผลจำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 13 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เงินเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต ซึ่งเราปฏิเสธไม่ได้ ดังนั้น ความสุขที่เกิดขึ้นหากมีปัจจัยเงินที่เพียงพอย่อมมีความสุขเป็นพื้นฐาน และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การใช้เงินครองชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

7. ด้านความสุขของครอบครัว โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.25 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 9 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 5 คน และความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 1 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสุขของครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 14 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เมื่อกำลังพลสามารถจัดการเวลาของตนเอง ให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต โดยไม่ส่งผลกระทบในแง่ลบต่อกัน จะทำให้ไม่ทุ่มเทไปกับการทำงานมากจนเกินไป จนไม่มีเวลาให้ครอบครัว

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.18 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 8 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 3 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความสุขขององค์การและสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากสังคมดี เพื่อนร่วมงานดี สภาพแวดล้อมดี ย่อมสบายใจมีความสุข และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 15 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การอยู่ร่วมกันในสังคม/สถานที่ทำงานด้วยความรักความสามัคคี

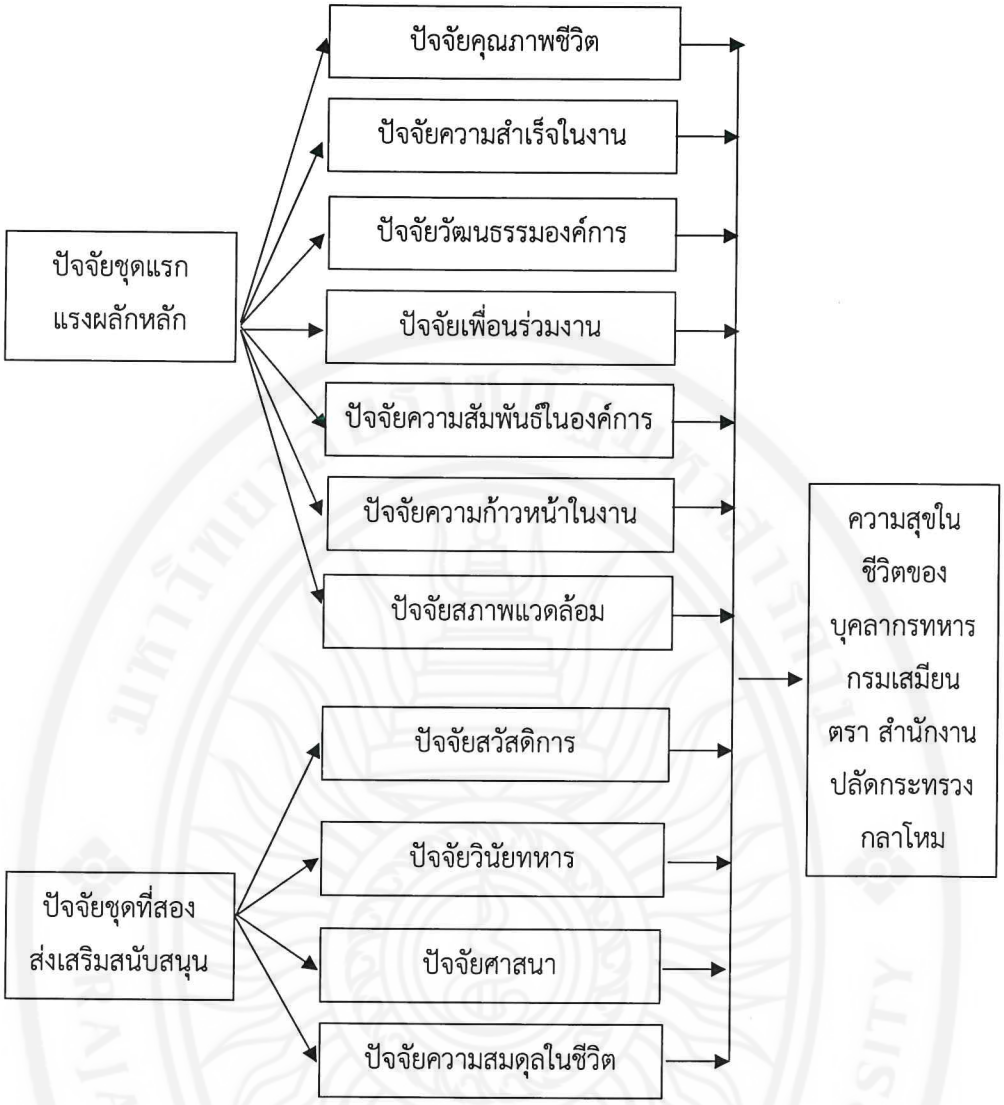
9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 3.81 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 5 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 2 คน ความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน และความเป็นไปได้น้อย จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า บรรยากาศดีมีความสุข ส่งผลต่อการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เราไม่สามารถเลือกลักษณะงานได้ บางครั้งงานไปในทางบวกหรือหลายครั้งที่เป็นลักษณะงานทางลบ ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับจะมีความน่ารื่นรมย์หรือไม่ ก็ต้องตั้งใจและรักในงานที่ทำ และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 12 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความรื่นรมย์ในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความสุข

10. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ของความสุข คือ 4.06 โดยมีรายละเอียดของการให้ระดับความเป็นไปได้ คือ ความเป็นไปได้สูงสุด จำนวน 7 คน ความเป็นไปได้สูง จำนวน 6 คน ความเป็นไปได้สมปกติ จำนวน 2 คน และไม่ประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมเลือกทำในสิ่งที่ชอบ หรือพึงพอใจ และหาได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองชอบหรือพึงพอใจแล้ว ย่อมทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความสุขหรือไม่ กับการทำงาน หากมีความสุขมาก ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามด้วย และผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 11 แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ปริมาณงานที่ได้รับส่งผลต่อความเครียด ซึ่งส่งผลต่อความสุข

**4.3.3 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้




**ภาพที่ 4.3** รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

จากภาพที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรทหาร มีความสุขในชีวิตนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัย 11 ปัจจัย แรงผลักปัจจัยชุดแรกที่ทำให้ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม

และแรงผลักที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร ซึ่งเป็นปัจจัยชุดที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อีก 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุป

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 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

5.1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรทหารกรมเสมียนตราอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยสภาพแวดล้อม และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต รองลงมาคือ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยเงินเดือน

5.1.3 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านน้ำใจงาม ด้านความสุขขององค์การและสังคม ด้านความสุขของครอบครัว ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพดี และด้านการใช้เงินเป็น

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร 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 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 ปัจจัยคุณภาพชีวิตปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

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

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

5.1.5 ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีดังนี้ ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน ควรส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จใน

งาน ควรมีการสร้างกิจกรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันอย่างมาก เนื่องจากต้องอยู่กับหลักเกณฑ์และกฎหมาย ควรมีการปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ควรให้ความใส่ใจ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ดูแลสวัสดิการแก่บุคลากร ควรได้รับการปลูกฝังวินัยทหารเรื่องการปฏิบัติตนและแสดงออกตามลำดับชั้น ให้เกียรติกัน ควรเพิ่มเงินเดือนขั้นประทวน จากสถานการณ์ในยุคปัจจุบันทุกอย่างขึ้นราคาหมด ยกเว้นเงินเดือนทหาร ควรเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ ควรปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในสังคมทหารให้เคร่งครัดมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสถียรภาพในการทำงานในการสั่งการ ควรส่งเสริมการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรและควรมีการส่งเสริมสนับสนุนคนดี คนเก่ง และคนขยัน ให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน

5.1.6 ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ผลสรุปการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.6.1 ผู้ให้การสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม เพราะปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กล่าวคือ

1) ปัจจัยคุณภาพชีวิต เพราะ สถานที่ทำงานถือเป็นบ้านหลังที่ 2 การที่บุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกอบอุ่นในสถานที่ปฏิบัติงาน มีปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ที่เหมาะสมและเพียงพอ ก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางกาย ทางใจ มีความสมดุลตามสภาพแวดล้อมในสังคม ย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุกสนาน มีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นการแสดงถึงการใส่ใจสุขภาพของกำลังพล มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น มีกิจกรรมลดพุง ที่เป็นผลดีต่อสุขภาพ มีการส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้การศึกษา สวัสดิการ การกีฬา การศาสนา และอื่น ๆ อีกหลายด้าน รวมถึงการมีสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานที่ดี การได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึง ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2) ปัจจัยความสำเร็จของงาน เพราะการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมและท้าทายความสามารถ เมื่อใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำงานได้ประสบผลสำเร็จจนได้รับความชมเชย หรืองานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยที่งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน การทำงานเป็น Teamwork มีแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะกรมเสมียนตรา เป็นแหล่งค้นคว้า มีกฎ ระเบียบ คำสั่ง เป็นองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ นั้น สามารถศึกษาได้ตามกองงานต่าง ๆ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความตั้งใจรับผิดชอบ มีความรักและสนุกกับงานที่ทำบุคลากรที่ปฏิบัติก็จะมีความสุข เกิดความภูมิใจในการทำงาน สามารถมองข้ามอุปสรรคในการทำงานได้ จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน หรือได้รับรางวัลอื่นๆ อาทิ เช่น การเลื่อนยศสูงขึ้น จะนำไปสู่ความภูมิใจที่ทำผลงานได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจมีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ถ้าวัฒนธรรมองค์การดี ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสุขให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน การกระทำให้เกิดความสุขได้นั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการหล่อหลอมแนวราบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีเหตุและผล และมีความสร้างสรรค์ภายในองค์การจะส่งผลให้องค์การมีระเบียบ มีความสามัคคี โอบอ้อมอารี ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การมีความสุข บุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การดูแลกัน การช่วยเหลือกันในหน้าที่การงานหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ค่านิยมในการทำงานและแบบอย่างที่ปฏิบัติงานในทิศทางเดียว รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับองค์การทหารสร้างให้คนมีวินัย รู้จักการอดทน อดกลั้น เผชิญความยากลำบาก ยอมรับกฎเกณฑ์ กติกา มีความเป็นมืออาชีพ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ที่นับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีและสืบทอดกันมาเป็นเวลาที่ยาวนานนั้น ทำให้กำลังพลมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนได้อย่างมีคุณภาพ อยู่แบบมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตและยังส่งผลพลอยได้ไปสู่การทำงานดีขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้และถ่ายทอดภายในครอบครัว

4) ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน เพราะบุคลากรทหารต้องมีการทำงานร่วมกันการทำงานทุก ๆ หน้าที่ล้วนแล้วต้องทำงานเป็นทีม หรือพึ่งพาอาศัยกัน การได้รับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ คำแนะจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ทำให้ชีวิตมีความสุข เพื่อนร่วมงานที่ดี คอยเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานแนะนำการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ การสนับสนุนจากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าการที่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานของ

ตนเอง มีความเคารพให้เกียรติ จะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีกำลังพลมากพอสมควร ประกอบไปด้วยคนที่ดีและไม่ค่อยดี ในหน่วยงานนั้นเป็นเรื่องปกติของคนหมู่มาก แต่ในภาพรวมถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี คือ ให้คนดีปกครองคนไม่ดี หน่วยก็ดำรงอยู่ได้ การรับฟังความคิดเนที่แตกต่างจะทำให้สามารถเห็นมุมมองต่าง ๆ ที่กว้างมากขึ้น การยอมรับ เชื่อใจในเพื่อร่วมงาน จะทำให้เกิดความไว้ใจและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี การจะมีความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานในยามที่เกิดปัญห

5) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ เพราะหากมีการสื่อสารซึ่งกันและกันในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว การได้รับการความเคารพ การรับฟังการยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชา และการไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับแจ้งข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน การรับฟังปัญหา การช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกันในองค์การ บุคลากรในองค์การทุกระดับชั้น มีความสัมพันธ์อันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่องค์การจะมีความสุข ไม่เครียด หรือกดดันจนเกินไป ความสัมพันธ์ในองค์การเป็นไปด้วยความสามัคคี ร่วมมือกัน เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา แต่ก็เป็นไปตามแนวทางคือคนดีต้องปกครองคนไม่ดี แต่หากเกิดความขัดแย้งในองค์การ ก็มีปัญหาในการทำงานขาดความร่วมมือ ขาดความสามัคคี เกิดผลกระทบต่องาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญในการทำงานขององค์การ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความสุขต่อทุกคนที่ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานเป็น Teamwork ได้ดี

6) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน เพราะถ้าองค์การให้ความก้าวหน้ากับบุคลากรจะเป็นผลตอบแทนที่ภูมิใจมาก ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย ผู้บังคับบัญชามอบโอกาสความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ การโยกย้ายที่เป็นธรรม ตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่มีความสุขในการก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีการพัฒนาตนเองและความสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้เลื่อนเงินเดือน คือความสุข ทำให้อย่างทำงานต่อไป ความสุขของบุคลากรทหารของกรมเสมียนตรามีความก้าวหน้าในงานตามสายงานที่ปฏิบัติ ได้เลื่อนขั้นตามความสามารถและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ที่คอยส่งเสริมสนับสนุน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือการได้เลื่อนขั้น

เงินเดือนทำให้บุคลากรมีความสุข เนื่องจากความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีความสุขและมีกำลังใจที่จะสู้งานต่อไป

7) ปัจจัยสภาพแวดล้อม เพราะสภาพแวดล้อมที่ดี ห้องทำงานที่ดี สะอาด เป็นระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ครบครันทันสมัย มีอย่างเพียงพอต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน บุคลากรมีคนเก่งและมีทัศนคติที่ดี การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อองค์การรวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์บ่อยครั้ง จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีสุขภาพจิตและมีสุขภาพที่ดี มีขวัญและกำลังใจ และสุขอนามัยที่ดี รู้สึกมีความสุขและมีแรงบันดาลใจและทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่าและทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น และบุคลากรทหารในองค์การ มีแรงกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์การ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีผลต่อการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย หากสภาพแวดล้อมไม่มีก็ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพจิตไม่ดี

5.1.6.2 ผู้ให้การสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับผลการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยให้ความคิดสนับสนุนตามปัจจัยดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะงาน

เห็นด้วย เพราะปริมาณของงาน หน้าที่การรับผิดชอบของงาน บุคลากรกรมเสมียนตรา ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย แต่ไม่ส่งผลกระทบกับความสุขของบุคลากร มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทั้งปริมาณและตามความสามารถ ภายใต้เงื่อนไขเงื่อนไขหลักเกณฑ์ หรือกรอบระยะเวลามากำหนดการปฏิบัติงาน มีการแบ่ง มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน มีแผนกเฉพาะและแต่ละแผนกก็มีงานเฉพาะของตัวเอง มีความสอดคล้องกับความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว มีการร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยุติธรรม และมีการกระจายงานที่ดีของหัวหน้า เป็นงานในลักษณะสิทธิประโยชน์ของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลได้รับสิทธิประโยชน์ให้มากที่สุด

2) ปัจจัยการมีส่วนร่วม เพราะบุคลากรมีส่วนร่วมกับโครงการใดโครงการหนึ่งตลอดเวลา ไม่เหลื่อมล้ำ ไม่แตกแยก มีการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติ แนวทางการแก้ไข แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม แบ่งงานกันทำชัดเจน มีความร่วมมือกันทำงานการปฏิบัติงาน มีแบบแผน วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีส่วนช่วยในการคิดค้น ออกแบบหรือแก้ปัญหางานต่าง ๆ จะทำให้กำลังพลรู้สึกภูมิใจ และกล้าแสดงออก กล้านำเสนองานมากขึ้น รวมถึงหน่วยงานมีการทำสัญญา การประชุม ที่ทำภายในหน่วยก็ทำระหว่างเหล่าทัพทำให้กำลังพลมีโอกาสได้พบปะกันมากขึ้น การทำงานเป็นทีม ฟังกันอย่างมีเหตุ

และผล เมื่อมีข้อขัดข้องก็สามารถร่วมกันแก้ไขให้ผ่านพ้นไปด้วยดี หรือเมื่อการทำงานเป็นไปตามระบบแบบแผนที่วางไว้ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา เพราะด้านการยอมรับนับถือ-ศักยภาพ การประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง การปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัย มีการมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้เป็นแบบอย่างที่ดีของกำลังพลให้ปฏิบัติตาม สนับสนุนในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชา วางตัวเป็นกลาง เข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกชั้นยศ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทุกขั้นยศ และส่งเสริมความก้าวหน้าทุก ๆ ด้าน ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ ปกป้องลูกน้อง กล้าพูดกล้าชนกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีการพบปะในโอกาสต่าง ๆ เช่น พบพระพบธรรมทุกวันพระ ทำบุญตักบาตร มอบเครื่องอุปโภคบริโภค ให้กับกำลังพล ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรม มองเห็นความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มอบหมายงานตามความสามารถและให้โอกาสที่เป็นสิ่งที่ดีในชีวิตการทำงาน

4) ปัจจัยเงินเดือน เพราะหน่วยงานมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน เงินเดือนมีผลต่อการดำรงชีพเป็นสำคัญ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เงินเดือนเป็นการคัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรได้รับการพิจารณาตามผลงานตามความเป็นจริง เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเป็นไปอย่างยุติธรรม ความสุขของบุคลากรทหารมาจากเงินเดือนและที่หน่วยก็มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กำลังพลไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย รถรับส่งมาทำงาน หรือเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ เป็นประจำ เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ทั้งนี้อยู่ในความรับผิดชอบต่อตนเองในการใช้จ่ายอย่างไร เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ คือ ไม่ฟุ่มเฟือย ใช้อย่างประหยัดในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินเดือนไม่สอดคล้องกัน ในขณะที่ค่าครองชีพค่อนข้างสูงขึ้น แต่เงินเดือนยังคงปรับอย่างช้า ๆ ด้วยฐานะเงินเดือนที่ไม่สอดรับกับสภาวะเศรษฐกิจ

5.1.6.3 ผู้ให้การสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับผลการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยให้เหตุผลประกอบดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี เพราะสุขภาพดี แข็งแรง ไม่มีโรค ก็จะมีความสุขในการทำงาน ทำให้จิตใจแจ่มใสมีกำลังใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานได้ดี การได้รับอาหารครบถ้วนตามหลักโภชนการ สุขภาพดี มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ โดยการเปิดศูนย์อาหารในสำนักงานและส่งเสริมบุคลากรออกกำลังกาย โดยเปิดห้องฟิตเนสให้บุคลากรออกกำลังกาย มีการวัดดัชนีมวลกาย (BMI) มีห้องออกกำลังกาย และมีเวลาให้กำลังพลได้ร่วมออกกำลังกายและมีการทดสอบร่างกายประจำปีที่ชัดเจน การมีสุขภาพที่ดี เป็นปัจจัยของความสุขในชีวิต รวมถึงการส่งผลต่อการทำงานที่เกิดขึ้นเองจากร่างกายและจิตใจ รวมถึงการส่งเสริมให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน

2) ด้านน้ำใจงาม เพราะบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยเหลือในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีมิตรไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจต่อกัน ทำภารกิจเพื่อส่วนรวมด้วยกันด้วยความสามัคคี เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่คนส่วนมากควรมี การมีน้ำใจเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยินดีและเต็มใจช่วยเหลือคนรอบข้างในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดสุขภาพจิตดีมีความสุขในการทำงาน น้ำใจจากเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานติดต่อประสานงานได้สะดวก องค์การทหารสร้างบุคลากรให้มีวินัย มีระบบอาวุโสมีระบบลำดับการบังคับบัญชา ผู้นำมีความเอื้ออาทร รวมถึงการมีกองอนุศาสนาอารมย์นั้นได้นิมนต์พระสงฆ์ เกจิอาจารย์ มาให้ร่วมทำบุญกันบ่อยครั้ง จึงเป็นที่อาจจะขัดเกลาสภาพจิตใจให้มีจิตเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ได้มา ทุกคนมีความรับผิดชอบในงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ

3) ด้านการผ่อนคลาย เพราะการผ่อนคลายจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ช่วยให้กำลังพลมีเวลาพักผ่อนเหมาะสม การจัดกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น ดูหนังฟังเพลง ดินนับก้าว ห้องสมุด ฟังเทศน์ฟังธรรม และพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ทำให้สงบ สุข ผ่อนคลาย ไม่เครียดถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ให้มีความสุข และมีสุขภาพที่ดีได้ ถึงแม้จะมีความกดดันทางการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในองค์การแต่ผู้นำหน่วยมีความเข้าใจและสามารถทำให้งานจากยากมากทำให้งานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น การพักผ่อนให้เพียงพอ หรือมีกิจกรรมยามว่างให้ทำคลาดเครียด จะส่งผลให้ลดความตึงเครียดในการทำงานลง รวมถึงการมีกองอนุศาสนาจารย์ มีห้องพระในหน่วยงาน มีห้องสมุด สามารถเข้าไปทำกิจกรรมได้ทุกเวลา ทำให้ผ่อนคลายได้เป็นอย่างดี การผ่อนคลายนอกจากจะสร้างได้จากตัวเองแล้ว ในสถานที่ทำงานก็ควรมีที่ในการได้พักผ่อน มีกิจกรรมให้ได้ผ่อนคลายตามช่วงเวลาที่เหมาะสม การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอทำให้สมองและจิตใจได้พักผ่อน เพื่อเริ่มทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ การผ่อนคลายส่งผลต่อความสุขได้นั้น จะเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุทั้งการจัดการตนเอง หรือเกิดขึ้นจากผู้อื่น แต่หากจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสุขนั้น ทุกอย่างต้องอยู่บนพื้นฐานในทางสายกลางไม่ตึงเกินไป จนส่งผลต่อความรู้สึกและไม่หย่อนเกินไปจนเกิดผลเสียและผลกระทบต่องาน

4) ด้านการหาความรู้ เพราะการหาความรู้จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและมีประสบการณ์ในการทำงาน การส่งเสริมกิจกรรมและไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถ มีการส่งเสริม ให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งตามแนวทางการการรับราชการและหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตลอดเวลา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเลย มีห้องสมุดสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา ประกอบกับมีพิพิธภัณฑ์โบราณนั้นสามารถค้นคว้าได้ โดยมีวิทยากรประจำ พิพิธภัณฑ์สถานคอยให้ความรู้ตลอดเวลา และมีการไปดูงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ด้วยเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะความรู้ในงาน หน่วยมีแผนในการพัฒนาบุคลากรตาม

แนวทางรับราชการและมีการนำแหล่งความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกมาให้บุคลากรภายในหน่วยได้เปิดโลกและมีวิสัยทัศน์ตลอดเป็นประจำ การส่งกำลังพลไปเรียนหรืออบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว จะทำให้กำลังพลมีความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้เกิดความสนุกและท้าทาย มีความกระตือรือร้น เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน ถึงแม้อาจไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในทางตรง แต่เมื่อเกิดการพัฒนาจากการศึกษาหาความรู้ เมื่อเกิดความก้าวหน้า หรือนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาจากการทำงาน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5) ด้านคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้มีจิตใจที่ดี มีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรม นำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการอบรมศีลธรรม มีการจัดกิจกรรมอบรมตามคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามคำสอนของพระพุทธศาสนาให้กำลังพลได้เข้าใจคุณธรรมนำไปสู่ความเจริญทางจิตใจ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมอันดีต่อกัน คุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอะไรก็เกิดความสำเร็จ การจัดกิจกรรมพบกันวันพระ พบพระพบพระธรรม มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาบ่อยครั้ง มีกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ทำให้กำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกที่ดีเพิ่มขึ้น หากเราทำงานตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณธรรม เป็นธรรมและยุติธรรม มีคุณงามความดีและการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจที่ดีอยู่แล้วทั้งกำลังพลดังกล่าว มีความพยายามอดทนไม่ท้อถอย รักงานที่ทำเป็นอย่างมาก มีความละอายต่อการกระทำผิดหรือการแอบอ้างผลงานผู้อื่น การนำหลักธรรมคำสอนของศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งรู้จักยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นกระทำการที่จะคอยจับผิด ซึ่งจะทำให้สังคมการทำงานสงบสุข และสามัคคีปรองดอง สามารถยกโทษและให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิดได้ ทำให้เป็นทุกข์ ปล่อยวางได้ หากบุคลากรนำแนวทางคำสอนของศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การยกโทษให้อภัย รวมถึงการไม่เอาเปรียบ หรือคดโกง ย่อมเกิดผลดีต่อตนเอง แม้เป็นเพียงความสุขเล็กน้อย แต่ก็จะไม่เกิดปัญหาหรือความทุกข์อย่างแน่นอน

6) ด้านการใช้เงินเป็น เพราะกำลังพลต้องมีความรู้เรื่องการเงินส่วนบุคคลโดยรู้จักการใช้เงินเป็น มีวินัยในการออม วางแผนการใช้เงินอย่างสมเหตุสมผล การวางแผนการใช้เงินและหารายได้เพิ่มเติม สร้างหลักประกันยามเกษียณอายุราชการ การอบรมด้านการใช้เงิน บริหารจัดการเงิน ลดภาระหนี้สิน มีกิจกรรมอบรมส่งเสริมการออมเงิน หรือการทำธุรกิจเสริม การทำบัญชีการใช้จ่าย และจัดให้สถาบันการเงินให้ความรู้แก่บุคลากร รู้จักการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนตัวไม่ให้เป็นหนี้ มีการช่วยเหลือในด้านการเงินให้กำลังพลหลายประเภท มีสวัสดิการที่ดี ทำให้กำลังพล

ส่วนใหญ่มีความสุขและมีเงินเก็บเพื่อใช้ชีวิตที่สุขสบายในอนาคต หากมีรายได้มากกว่ารายจ่าย จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องคอยกังวลกับปัญหาทางด้านการเงินเพิ่ม ต้องสร้างความมั่นคงทางการเงิน มีวินัยในการใช้จ่ายให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลกรรมที่น้อยที่สุด เพราะปัญหาด้านการเงินอาจมีผลกรรมในด้านอื่น ๆ ตามมาได้

7) ด้านความสุขของครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน เนื่องจาก ถ้าครอบครัวดี ไม่มีปัญหาภายใน มีการเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด มีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว อยู่ด้วยกันบนพื้นฐานของความรักและการรู้จักให้อภัยกัน ครอบครัวดีส่งผลให้มีความสุขและส่งผลกระทบมาสู่การทำงานได้อีกด้วย การดูแลสวัสดิการให้กับครอบครัวของกำลังพล อยู่ดีกินดี รถรับส่งคอยบริการ ค่าใช้จ่ายน้อยลง ให้ความสุข ให้เวลากับครอบครัวมากยิ่งขึ้น ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว ปลูกฝังค่านิยมรักครอบครัว ครอบครัวที่ดี คือ ความสุขที่สุดในชีวิต ทั้งชีวิตงาน ชีวิตครอบครัวที่ดีมีคนให้ปรึกษา มีการจัดสรรเวลานอกเหนือจากการทำงาน ก็มีเวลาได้ดูแลเอาใจใส่ครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างความสุขและผ่อนคลายในช่วงเวลาพักผ่อน

8) ด้านความสุขขององค์การและสังคม เพราะการให้เกียรติ การเคารพซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามข้อบังคับ มีระเบียบวินัย เคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคล ความเป็นสาธารณะ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในหน่วยงานและมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข ทำงานอย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสุขทางสังคม จัดกิจกรรมกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์การ จัดโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ สังคมที่เราอยู่เป็นตัวกำหนดความสุข หากอยู่ในสังคมที่มีแต่การนินทา ว่าร้าย จิตใจเราก็จะคิดลบตลอดเวลา จงอยู่กับคนคิดบวก สังคมบวก องค์การทหาร เป็นองค์การที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นหลักมีการเคารพผู้อาวุโส มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์การที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์การได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการรักษา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ และหน่วยงานอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อบุคคลปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่หน่วยงานกำหนด อาจไม่เกิดผลเสียและเกิดความสุข ที่กฎระเบียบมีการปรับปรุง เป็นปัจจุบันไม่ตึงจนเกินไป

9) ด้านความรื่นรมย์ในงาน เพราะรื่นรมย์ในที่นี้คือความสุข ชอบและรักในงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงาน ทำให้ทุกคนอยากมาทำงาน อยากมาเจอเพื่อนร่วมงาน อยากเจอ

ผู้บังคับบัญชา มีความสุขในทุก ๆ วันทำงาน ถึงแม้งานจะมากแต่ความรับผิดชอบในการทำงานส่วนใหญ่จะมีค่อนข้างสูง การอยู่ร่วมกันที่ทำงาน จึงมีความสุข มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันอยู่กันเหมือนครอบครัว มีความอยากทำงานโดยไม่มีความรู้สึกกังวลใด ๆ ความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสถานที่ทำงานมีความรื่นรมย์ ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดี เกิดความกระตือรือร้น สนุกกับการทำงาน รับผิดชอบที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาที่กำหนด และได้ร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความรื่นรมย์ เกิดขึ้นจากตนเองที่มาจากการฝึกปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ย่อมส่งผลจากความสุขภายในทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

10) ด้านความพึงพอใจในงาน เพราะหากพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความคิด การที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วย มีโอกาสที่จะได้ทำงานอย่างมีสมาธิและอิสระทางความคิด ได้ทำงานที่รัก และทำงานให้ดีและเสร็จทันเวลา มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ก็ทำให้มีความสุข มีความภูมิใจ และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่กับงานต่าง ๆ ทำให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่างานจะมากหรือน้อย กำลังพลทุกนายก็ปฏิบัติตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะทหารมีวินัย โดยต้องมีความรู้สึกชอบในงาน หรือพอใจและมีสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ความประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกดีต่อการทำงาน แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองต้องมอบหมายงานให้เกิดความเป็นธรรม และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอีกทางด้วย

5.1.6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยหรือเรื่องอื่น ๆ ส่งผลต่อข้อเสนอแนะนอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3

1) การมอบโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความประพฤติดี ทำงานเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้รับรางวัลเป็นบุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับโล่รางวัล เงินรางวัล และได้เดินทางไปต่างประเทศ

2) ผู้บังคับบัญชา มอบเครื่องอุปโภค บริโภคให้กับบุคลากร เป็นประจำทุก ๆ เดือน เช่น ข้าวสาร น้ำตาลทราย ไข่ไก่ น้ำมันพืช ฯลฯ

3) ส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจใฝ่หาความรู้ ได้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ในการเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ

4) สังคมทหารเป็นสังคมที่มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ด้วยกันด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามตำแหน่งหน้าที่และคุณวุฒิ และทหารไม่เหมือนอาชีพอื่นเพราะทหารมีชีวิตเพื่อรักษาระเบียบวินัย การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี สังคมก็น่าอยู่

5) ลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเป็นธรรมเนียมและประเพณีของทหาร คือ วินัย ที่ต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมและมารยาทของทหาร หากไม่ปฏิบัติตามย่อมทำให้เสื่อมเกียรติเสียศักดิ์ศรีของเครื่องแบบและความหวังของประชาชน

6) ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา คือ ทุกคนควรมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในการปฏิบัติงาน ผลจะปรากฏแก่ตนเองและสะท้อนถึงองค์การในภาพรวมและหน่วย

7) การทำงานในองค์การที่มั่นคง

8) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

9) การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

10) เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงาน

11) จัดกิจกรรมส่งเสริมสันทนากร

12) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบเรียบร้อย

13) การนำหลักธรรมมาใช้ เช่น การนำอริยสัจ 4 มาใช้ โดยเมื่อบุคคลมีความเข้าใจในความหมายและปฏิบัติตามได้ไม่ว่าการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลต่อความสุขในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้

14) การทำงานที่สร้าง Work–Life Balance ทำให้จัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

15) การมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ทำให้รู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระ

5.1.7 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารรวมเป็น 11 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก**

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิตทุก ๆ ปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยความสำเร็จในงาน และปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ปัจจัย และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ปัจจัย (พิจารณาจากตารางที่ 4.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารนั้นประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างหลากหลาย อาทิเช่น ความรับผิดชอบในงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกว่า ไม่ได้ปฏิบัติงานตามลำพังเพียงคนเดียวในที่ทำงานยังมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทำงานด้วยกันเสมอ สามารถนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานได้ ก่อให้เกิดความภูมิใจในผลงานที่ทำ โดยได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ผู้บังคับบัญชาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภายและสุขภาพจิตที่ดี มีวัฒนธรรมขององค์กรในการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ทำให้มีความรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น ไม่ได้ถูกปิดกั้นจากผู้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าการรับราชการทหาร จะยังคงมีเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์ของระบบราชการก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่าบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม เป็นไปตามปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง ตามการคำกล่าวที่ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นบุคคลต่างต้องการการทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีอิสระในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน มีความสำเร็จในงการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมาย มีมิตรภาพ รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือเมื่องานสำเร็จ มีเจ้านายที่ดี มีความสมดุลในชีวิต ได้รับเงินเดือนที่ดี นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดเป็นความสุขในชีวิต ซึ่งความสุขในการทำงานเกิดจากการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องการความพึงพอใจ ซึ่งอาจมาจากสัญชาตญาณและแรงจูงใจหลักในการค้นหาความหมายของชีวิต หากมีความต้องการจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต ก็จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการด้วยความพึงพอใจและความหมายเพื่อจะได้ก่อให้เกิดความสุข เพราะความสุขเป็นหน่วยวัดสูงสุดในชีวิตมนุษย์ทุกคน

ล้วนแล้วแต่มีความปรารถนาความสุข จึงเป็นเป้าหมายสูงสุดและเป็นตัวกำหนดการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ซึ่งคนที่มีรายได้สูง ค่อนข้างจะพอใจกับชีวิตในระดับหนึ่งแต่ไม่ได้มีความสุขมากกว่าคนอื่น ๆ กล่าวคือ ความมั่งคั่งทางวัตถุไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสุข ถึงแม้ว่าจะบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาและเกิดความรู้สึกเหล่านี้มักจะอยู่ได้ไม่นาน เป็นเพียงความรู้สึกชั่วคราวขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกปฏิบัติอย่างไรให้เกิดความสุขนั่นเอง (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549, น.103-105; ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี, 2553, น.63; พรเลิศ อิฐฐ์, 2554, น. 29; ดังนั้น จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ ธารินทร์ ระศร (2560) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561, น. 58-60) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยาประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยจัยกับอธนิน ใจวงศ์ (2565) ศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับมาก**

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร รู้สึกมีความสุขในชีวิต จากการใช้ชีวิตประจำวันทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัว ในสังคม โดยเฉพาะการมีความสุขในชีวิตตามคุณธรรม (พิจารณาจากตารางที่ 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีสุขภาพดีแข็งแรง ได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วน ได้รับน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อ ความเอื้ออาทรจากคนรอบข้าง สามารถจัดการต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินได้อย่างเป็นระบบ สามารดูแลครอบครัว สมาชิกในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ได้รับการเคารพซึ่งสิทธิส่วนบุคคลจากสมาชิกในสังคม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ทำงานของตนกับเพื่อน

ร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ รู้กตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ สอดคล้องกับการให้ความหมายของคำว่าความสุข ของ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต); ประเวช ตันติพิวัฒนสุข และ เอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554, น. 21) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยากสมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อยในความสุข 3 เรื่อง คือ 1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม และ 3) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิตก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ 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 จึงทำให้ความสุขของบุคลากรทหาร อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารักษ์ ลือชา (2561) ศึกษา ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในเทศบาลนครมีความสุขในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน (2561) ศึกษา ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561, น. 58-60) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษา คุณภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสากรรม ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิน ใจวงศ์ (2565) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงานและการส่งเสริมความสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัติธร ศรีรักษา (2565) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยะธิดา ปัญญาและ ไพศาล วรคำ (2560) ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนรบ พละเดช, ภักดี โพธิ์สิงห์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคณาภูมิ (2561) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุข ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

**สมมติฐานที่ 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 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าเท่ากับ .901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมมีจำนวน 7 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม 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 ปัจจัยคุณภาพชีวิตปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสามารถเขียนสมการณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

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

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

สามารถอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหารของกรมเสมียนตรามีความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้นจากการรับราชการทหาร สังกัดกรมเสมียนตรา ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ทำให้ครอบครัวมีกินมีใช้ มีสังคมที่ดี ใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (พิจารณาจากตารางที่ 4.12) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง บุคลากรทหารมีความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงานในกรมเสมียนตรา ทำให้ตนเองและครอบครัวมีสังคมที่ดีขึ้น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีกินมีใช้อย่างเพียงพอ ฐานะทางเศรษฐกินดี อยู่ในสภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการดำเนินชีวิตที่ดีจากการปฏิบัติงาน ณ กรมเสมียนตรา

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานถือเป็นบ้านหลังที่ 2 การที่บุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกอบอุ่นในสถานที่ปฏิบัติงาน มีปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ที่เหมาะสมและเพียงพอ ก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางกาย 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

สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ มีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์คุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้ สมบัติ กุสุมาวลี (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน,

2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้นทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร 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

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหารมีความสุขจากการปฏิบัติงาน ณ กรมเสมียนตรา แล้วสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง มาปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลสำเร็จในงานปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกชีวิตตนเองมีคุณค่ามากขึ้นจากการปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.6) ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรทหารที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความรู้ ทักษะต่างๆ ในการทำงาน รู้สึกชีวิตมีคุณค่าในการทำงานกับภาระงานที่ต้องใช้ความท้าทายหรืองานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสม และท้าทายความสามารถ เมื่อใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำงานได้ประสบผลสำเร็จจนได้รับความชมเชย หรืองานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยที่งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน การทำงานเป็น Teamwork มีแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะกรมเสมียนตรา เป็นแหล่งค้นคว้า มีกฎ ระเบียบ คำสั่ง เป็นองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ นั้น สามารถศึกษาได้ตามกองงานต่าง ๆ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับ

บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความตั้งใจรับผิดชอบ มีความรักและสนุกกับงานที่ทำบุคลากรที่ปฏิบัติก็จะมีความสุข เกิดความภูมิใจในการทำงาน สามารถมองข้ามอุปสรรคในการทำงานได้ จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน หรือได้รับรางวัลอื่นๆ อาทิ เช่น การเลื่อนยศสูงขึ้น จะนำไปสู่ความภูมิใจที่ทำผลงานได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจมีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สอดคล้องกับ วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน ควรเป็นงานที่มีความท้าทายมากอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำแล้วพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าว ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ 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 อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย 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 พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง Gilmer (1967, p. 380) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ โอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรามีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกันในการให้เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.11) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตราเป็นไปด้วยการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน มีการดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การทีม

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า ถ้าวัฒนธรรมองค์การดีถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นนตัวชี้วัดความสุขให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน การกระทำให้เกิดความสุขได้นั้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการหล่อหลอมแนวราบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีเหตุและผล และมีความสร้างสรรค์ภายในองค์การจะส่งผลให้องค์การมีระเบียบ มีความสามัคคี โอบอ้อมอารี ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การมีความสุข บุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การดูแลกัน การช่วยเหลือกันในหน้าที่การงานหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ค่านิยมในการทำงานและแบบอย่างที่ปฏิบัติงานในทิศทางเดียว รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับองค์การทหารสร้างให้คนมีวินัย รู้จักการอดทน อดกลั้น เผชิญความยากลำบาก ยอมรับกฎเกณฑ์ กติกา มีความเป็นมืออาชีพ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ที่นับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีและสืบทอดกันมาเป็นเวลาที่ยาวนานนั้น ทำให้กำลังพลมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนได้อย่างมีคุณภาพ อยู่แบบมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตและยังส่งผลพลอยได้ไปสู่การทำงานดีขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้และถ่ายทอดภายในครอบครัว

สอดคล้องกับ สมบัติ กุสุมาวลี (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน. 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) วัฒนธรรมองค์กร หรือ "ค่านิยมร่วม" (Shared Values) เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และ การพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรม เป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผนยุทธศาสตร์ของ

องค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 11-17) วัฒนธรรม มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กรอีกด้วย Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น Paul Spiegelman (2016) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสุขกับการทำงานมักจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อยู่เสมอ ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นเกิดมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งวิธีการสำหรับการสร้างความสุขให้กับพนักงานในการทำงานมีดังต่อไปนี้ สร้างวัฒนธรรมในบริษัทให้เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้มีลักษณะคล้ายกับครอบครัวจะช่วยให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานค่อนข้างมากเพราะจุดเด่นที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนของระบบการบริหารแบบครอบครัวก็คือในเรื่องของความอบอุ่น การยอมรับ พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และให้โอกาสเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในการทำงานว่าบริษัทคอยดูแลและให้การสนับสนุนเกื้อหนุนผลักดันในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ในทางกลับกันพนักงานก็พร้อมให้ความช่วยเหลือบริษัทหากในอนาคตผลประกอบการอาจจะไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ เรียกได้ว่าเป็นการร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกัน Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีมิตรภาพ มีความรู้สึกว่ามีเพื่อนในองค์การ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยนของปัจจัยเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.8) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทหารได้รับการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจ กำลังใจ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า บุคลากรทหารต้องมีการทำงานร่วมกัน 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 คือ ให้คนดีปกครองคนไม่ดี หน่วยก็ดำรงอยู่ได้ การรับฟังความคิดเนที่แตกต่างจะทำให้สามารถเห็นมุมมองต่าง ๆ ที่กว้างมากขึ้น การยอมรับ เชื่อใจในเพื่อร่วมงาน จะทำให้เกิดความไว้ใจและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี การจะมีความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานในยามที่เกิดปัญหา

สอดคล้องกับ วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึก ปิติยินดี ภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงาน ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานจะบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือความขัดแย้งอย่างชัดเจน สมบัติ กุสุมาวลี (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, 2561, น. 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) รูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดเล็ก หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตามมักเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นการทำ งานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำ งานเป็นทีม (Teamwork) หมดยุคของการทำ

งานคนเดียวรับผิดชอบงานคนเดียวในทุกเรื่อง หรือเก่งคนเดียวอีกต่อไปฉะนั้นในปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จอีกต่อไป การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้อง จึงเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จ Manion (2003, pp. 625-655) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้น จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน 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 เกิดจากองค์ประกอบในส่วนของ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชา หรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกทคน เข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในทางที่ดี มีความรู้สึกว่า มีเพื่อน มีพี่ มีน้อง ทำงานร่วมกัน ได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา สามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างดี ไม่มีปัญหา ด้วยปฏิกิริยาที่ดีและเป็นมิตรต่อกัน

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า หากมีการสื่อสารซึ่งกันและกันในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว การได้รับการความเคารพ การรับฟัง การยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชา และการไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับแจ้งข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน การรับฟังปัญหา การช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้

กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกันในองค์การ บุคลากรในองค์การทุกระดับชั้น มีความสัมพันธ์อันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่องค์การจะมีความสุข ไม่เครียด หรือกดดันจนเกินไป ความสัมพันธ์ในองค์การเป็นไปด้วยความสามัคคี ร่วมมือกัน เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา แต่ก็เป็นไปตามแนวทางคือคนดีต้องปกครองคนไม่ดี แต่หากเกิดความขัดแย้งในองค์การ ก็มีปัญหาในการทำงานขาดความร่วมมือ ขาดความสามัคคี เกิดผลกระทบต่องาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญในการทำงานขององค์การ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความสุขต่อทุกคนที่ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานเป็น Teamwork ได้ดี

สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงาน วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2549, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานแท้จริงนั้นประกอบไปด้วย ความมีมิตรภาพในชีวิตการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี (2553, น. 63) กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้ (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น Alderfer (1969) ได้กำหนด ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ

และผู้ตาม เป็นต้น สมิหรา จิตตลดากร (2546, น. 73-80) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบ ในส่วนของ ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา ได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (พิจารณาจากตารางที่ 4.13) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทหารมีความรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น ใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น มีโอกาสการพัฒนาตนเองและอาชีพในหน่วยงานที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าและเติบโตในสารงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการเลื่อนตำแหน่งงานตามลำดับ

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า ถ้าองค์การให้ความก้าวหน้ากับบุคลากร จะเป็นผลตอบแทนที่ภูมิใจมาก ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย ผู้บังคับบัญชามอบโอกาสความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ การโยกย้ายที่เป็นธรรม ตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่มีความสุขในการก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีการพัฒนาตนเองและความสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้เลื่อนเงินเดือน คือความสุข ทำให้อย่างทำงานต่อไป ความสุขของบุคลากรทหารของกรมเสมียนตรามีความก้าวหน้าในงานตามสายงานที่ปฏิบัติ ได้เลื่อนขั้นตามความสามารถและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ที่คอยส่งเสริมสนับสนุน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้บุคลากรมีความสุข เนื่องจากความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีความสุขและมีกำลังใจที่จะสู้งานต่อไป

สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก 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) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation–Hygiene Theory) ประกอบ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย มีความพร้อมในส่วนของเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีอย่างเพียงพอและมีความทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้อย่างสบายใจ มีความเป็นกันเอง ต่างคนต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน

พิจารณาจากแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.10) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กรมเสมียนตรามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ

และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมที่ดี ห้องทำงานที่ดี สะอาด เป็นระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ครบครันทันสมัย มีอย่างเพียงพอต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน บุคลากรมีคนเก่งและมีทัศนคติที่ดี การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อองค์การ รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์บ่อยครั้ง จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีสุขภาพจิตและมีสุขภาพที่ดี มีขวัญและกำลังใจ และสุขอนามัยที่ดี รู้สึกมีความสุขและมีแรงบันดาลใจและทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่าและทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น และบุคลากรทหารในองค์การ มีแรงกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์การ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีผลต่อการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย หากสภาพแวดล้อมไม่มีก็ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพจิตไม่ดี

สอดคล้องกับ 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 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและอธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เปรียบเสมือนวิตามินที่สนับสนุ ส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน 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 ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นเกิดมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งวิธีการสำหรับการสร้างความสุขให้กับพนักงานในการทำงานมีดังต่อไปนี้ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในออฟฟิศมีผลอย่างมากทั้งในเรื่องสุขภาพจิตและสุขอนามัยของพนักงาน ซึ่งหากที่ทำงานสกปรกเลอะเทอะ คับแคบ มีกลิ่นเหม็นและอับ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก พนักงานก็อาจทำงานอย่างไม่มีความสุขและผลงานที่ออกมากก็จะยิ่งดูย่ำแย่ ดังนั้นผู้ประกอบการควรจัดสภาพแวดล้อมภายในออฟฟิศให้มีความเหมาะสมน่าอยู่น่าทำงาน และควรเน้นเรื่องความสะอาดเป็นหลักสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด การจัดมุมสบาย ๆ ให้พนักงานได้ใช้เป็นที่พักผ่อนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ควรต้องมีไว้ในออฟฟิศ เช่น ห้องดูหนังฟังเพลง ห้องสมุด ห้องออกกำลังกายที่มีเครื่องออกกำลังกายพร้อมใช้งาน

หรือถ้าจะมีมุมสงบภายใต้ร่มไม้ใหญ่ภายนอกอาคารก็เป็นความคิดที่ไม่เลว เพราะประหยัดค่าใช้จ่าย และยังทำได้ง่ายมาก 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

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีข้อเสนอแนะดังนี้

**5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้**

5.3.1.1 ควรมีการเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนสำหรับทหารชั้นประทวน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.3.1.2 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนคนดี คนเก่ง และคนขยัน ให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน

5.3.1.3 ควรปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในสังคมทหารให้เคร่งครัดมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสถียรภาพในการทำงานในการสั่งการ

5.3.1.4 ควรมีนโยบายส่งเสริมการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร

5.3.1.5 ควรปลูกฝังวินัยทหารเรื่องการปฏิบัติตนและแสดงออกตามลำดับชั้น ให้เกียรติกัน

5.3.1.6 ควรมีการสร้างกิจกรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันอย่างมาก เนื่องจากต้องอยู่กับหลักเกณฑ์และกฎหมาย

5.3.1.7 ควรจัดหาอุปกรณ์การทำงานให้ครบถ้วนและสมบูรณ์

5.3.1.8 ควรส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

5.3.1.9 ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยความยินดีแทนการให้ความร่วมมือจากการร้องขอ หรือสั่งการ

5.3.1.10 ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5.3.1.11 ควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตของบุคลากร

5.3.1.12 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ในการจัดทำแผนการสร้างหลักประกันชีวิตการใช้เงินหลังเกษียณแก่บุคลากร

**5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

5.3.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายภาคสังคมในการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงกลาโหม

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรกช ใจซื่อตรง. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กรมเสมียนตรา. (2561). *แผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565.* กรุงเทพฯ: กรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* สืบค้นจาก http://www.pwa.npru.ac.th.

กองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ. (2551). *แผนหลัก สสส. 2551-2553.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,* 6(1), 312.

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บจม. ธนาคารกสิกรไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน. (2561). *ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2555). *คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วย Happy workplace index.* นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). วิถีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข. *วารสารสุขศึกษา,* 127(37), 4.

คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาชีวิตของประชาชน (พพช.). (2551). *รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2551.* กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จริยา สุขสละ. (2552). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัท ขนส่ง จำกัด.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.* พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จริยาวัฒน์ คมพยัคฆ์. (2557). *การพยาบาลอนามัยชุมชน : แนวคิด หลักการและการปฏิบัติการพยาบาล.* กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จ่าสิบเอกกิตติชัย รอดพาที. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567.

จ่าสิบเอกศิริพจน์ วัฒนาวงศ์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567.

จ่าสิบเอกหญิงมัลลิกา หมึกเจือ. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2567.

จิรประภา อัครบวร. (2549). *การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ, เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ทม. 722 การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา บุญทา. (2555). *คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลแม่หอพระ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เจนรบ พละเดช, ภักดี โพธิ์สิงห์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคณาภูมิ. (2561). รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนในการปราบปราม การทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม. *วารสารข่อพะยอม*, 19(1), 15-26.

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิกา แสงทองดี. (2560). *รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล. (2563). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace).* กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสานักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). *Change เพื่อสร้างความสุขในองค์กร.* สืบค้นจาก http://www.wiseknow.com.

ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุติมณ ฟ้าภิญโญ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยเสฏฐ์ พรหาศรี. (2553). *คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัติธร ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยมหาบูรพา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2552). *การตั้งเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจ.* กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.

ดุษฎี อายุวัฒน์. (2558). การสร้างทางเลือกในการพึ่งพาตนเองอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุรุ่นใหม่. *วารสารประชากรและสังคม,* 4(2), 23-45.

ทศ คณนาพร และอานันท์ชินบุตร. (2555). *The Best CEOs คัมภีร์สร้าง "มืออาชีพ" และ "เพิ่มความสุข" ในองค์กร ของ เดอะเบสท์ ซี อี โอ.* กรุงเทพฯ: แฮปปี้บุ๊ค.

ทัศนีย์ ตรีชิโนรส. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานที่เป็นประโยชน์ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายหน้าร้านบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนิน ใจวงศ์. (2565). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา.* พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธาตรี วีระวงษ์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานกองซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ภายในลานจอดรถท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธารินทร์ ระศร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธิดารักษ์ ลือชา. (2561). *ตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานสำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภู จ้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤตกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

นลินี พึ่งตั้งพันธ์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2567.

นาวาอากาศเอกหญิงทิพวรรณ ชีมากร. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2567.

นันทิกานต์ บุตรบาล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นิภาภัทร กิตติทรัพย์อรุณ. (2555). *ปัจจัยด้านการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสุขในการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐ ในจังหวัดชุมพรแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชลี เฉิดสมบูรณ์. (2553). *คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประเวช ตันติพิวัฒนสุข และ เอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). *คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด.* นนทบุรี: ครีเอทีฟ กรุ๊ป.

ปิยะธิดา ปัญญาและไพศาล วรคำ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

พนารัตน์ สำชาลี. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์.* บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิทยุตม์ จุลรัสเศียร. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *ราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). *ราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่น.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2558). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พนิษฐา พานิชาชีวะกุล และเพ็ญจันทร์ ประดับมุข. (2552). *คุณภาพชีวิตของเกษตรอีสาน: มุมมองจากประชาชน.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พยนต์ หาญผดุงกิจ และอัญชลี ตริตระการ. (2554). การสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ผู้ให้บริการทางเพศเชิงจิตพิสัย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย,* 46(4), 289-300.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2541). *รวมปาฐกถาธรรม ชุดเพื่อชีวิตที่ดีงาม.* กรุงเทพฯ: ศยาม.

พันเอกเชล เลิศไตรกุล. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2567.

พันตรีธานินทร์ สีหราช. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567.

พันเอกมโนรถ สุทธิสำแดง. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2567.

พันเอกพิสิฐพงษ์ สงวนพันธุ์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2567.

พันเอกหญิงบัวบุษยา ยุคลอดิสัย. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567.

พันเอกหญิงรุจินีพร สุทธิวิจักษณ์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2567.

พันเอกอภิชาติ ช้างเผือก. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2567.

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ.* สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.

พีรพัฒน์ ประดิษฐสาร. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2567.

พลตรีสถาพร กระแสร์แสน. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567.

พลอากาศตรีธวัชชัย รักประยูร. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567.

ภคินี โอฬาริกชาติ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์. 6 (ฉบับพิเศษ 2018).* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปภัมภ์.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.* นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

รัชนก มูลเกตุ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ร้อยโทชุมพล หลังทรัพย์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2567.

ร้อยโทไพฑูรย์ เรียบร้อย. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567.

ร้อยโทประยูร สังข์เสวก. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567.

ร้อยโทสมศักดิ์ บุญเกษม. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567.

ร้อยตรีณัฏฐพันธ์ จุลรัสเถียร. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567.

ร้อยเอกสวรรค์ พรมพันห่าว. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567.

วราภรณ์ มัชฌิมา. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567.

วรินธร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิภาดา ชัยมา. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567.

วิสาขา ภูริไกร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การการมองโลกในแง่ดีกับความเบิกบานใจในการทำงานโดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย,* 6(3), (ก.ย.-ธ.ค. 2558), 107-113.

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์. (2549). *อยู่อย่างไรให้เป็นสุข.* กรุงเทพฯ: มติชน.

วันชัย มีชาติ. (2559). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2555). *องค์กรต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาครัฐ).* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิต การงานและความสุข.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551). *ความสุขในการทำงาน.* สืบคืนจาก http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062.

ศิรินุช ฉายแสง. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในจังหวัดอำนาจเจริญ.* อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศรีเมือง พลังฤทธิ. (2552). การศึกษาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยตนเอง ครอบครัวและชุมชน กรณีศึกษา: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารประชากรและสังคม,* 14(2), 41-54.

ศุภดาภัทร หนูซื่อตรง. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตรกรรมการเรียนรู้. (2554). *สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข.* สืบค้นจาก http://www.dufe5.nfe.go.th.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์.(2552). *แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ.* สืบค้นจาก http://www.Qwlthai.com.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ.* กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

สิบโทพงษ์สิทธิ์ ชาญประโคน. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567.

สิบตำรวจตรีหญิงกนกวรรณ ทับทิมทอง. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567.

สิบเอกกลวัชร อุ่นใจ. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567.

สิบเอกนราวุฒิ แจ้งศรี. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567.

สิบเอกวุฒิกุณฑ์ วัฒนาวงค์. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2567.

สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์และคณะ. (2548). *คุณภาพชีวิตของคนไทย: ผลจากการดำเนินการของรัฐภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุจิตรา วงษ์สด. (2551). *แรงจงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุชนา ฟองอนันตรัตน์. (2560). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาติ โสมประยูร และ สุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย. (2546). *สุขภาพเพื่อชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธิพร โคตรรมณี. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567.

สุรกุล ลีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรีพรย์ กฤษเจริญ และกอบแก้ว สุวรรณ. (2553). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูกหลังรับรังสีรักษาโดยใช้หระบวนการกลุ่ม. *วารสารวิจัยทางการพยาบาล,* 4(3), 265-275.

สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการการจัดการองค์การอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.

สมภาร พรมทา. (2549). *ศาสนาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต.* กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรชุมา โข่สูงเนิน. ผู้ให้สัมภาษณ์, ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์ ผู้สัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567.

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2539). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อนุวัตร เข็มราช. (2560). *ความสุขและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรมกำลังพลทหารเรือ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชาต ภู่พานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะรมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

องค์การอนามัยโลก. (1994). *Community based rehabilitation and the health care referral services: a guide for programme managers.* Geneva, Switzerland.

อัสนียา สุวรรณศิริกุล. (2547) *การบริหารตน.* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

Alderfer, C. P. (1969). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting.* New York: Free Press.

Alderfer, C.P. (2002). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting.* New York: Free Press.

Applewhite, P.B. (1965). *Organization behavior.* NewYork : Prentice-Hall.

Bartrum, T. (2006). The antecedents and consequences of psychological empowerment amongSingaporean IT employees. *Management Research News,* 30(1), 34-46.

Berghorn, F.S. and et al. (1981). *The Dynamics of Aging.* Colorado: Westview.

Barnard, C. I. (1996). *The Function of Executive.* Cambridge: Harvard University Press.

Bennett A.C. and Tibbitts, S.J. (1989). *Maximizing Quality Performance in Health Care.* Facilities. Rockville, MD: Aspen.

Buchanan. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manangement In Work Organization* Administrative Science Quarterly.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. Submitted to Evelyn Kortum.* (WHO Headquarters, Geneva, Switzerland February 2010).

Campbell, J.P. (1976). *On the nature of organizational effectiveness. New Perspectives on Organizational Effectiveness. Edited by Goodman, Paul S. And Pennings, Johannes M.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2001). Organization Development and Change (7th ed). Cincinnati, Ohio.

Casio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life,. Profit.* Boston: McGraw-Hill.

Dalkey, N and D. Rourke. (1973). *The Delphi Procedure and rating Quality of life factors in the Quality of Life Concept.* Washington D.C: Environmental Protection Agency.

Davis, K. (1981). *Education Measurement and Their Interpretation.* California: Wadsworth .

Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective.* Geneva: International Labour Office.

Dessler, Gary. (1991). *Management: Leading people and organizations in the* (21st ed). *century.* New Jersey: Prentice-Hall International.

Dive, B. (2004). *The healthy organization.* USA: DMA Consultancy Limited.

Dubos-Dubois dichotomy. JAMA. (1979). Nov 2;242(18): 1968.

Etzioni, Amitai. (1996). *Modern Organization.* New Jersey: Prentice-Hall.

Ferrans, C.E. (1990). Psychometric assessment of the quality of life index. Research in Nursing and Health, 15(1), 15-21.

Fillenbaum, G. (1987). *Measures of Well-being in Elderly. In Measurement in Health Promotion and Protection.* WHO: Regional Office for Eropean Series.

Gilmer, V. B. (1967). *Industrial Phsychology.* New York: McGraw-Hill Book.

Greenberg, J. (1996). *Behavior in Organization.* New Jersey: Prentice Hall,Inc.

Greenberg, J., and Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations* (5thed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education.* New York: McGraw-Hill.

Golembiewski, R.T. (2001). *Handbook of Orbanizations: Behavior: Revised and Expanded* (2nd ed). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Hackman, R.J. and Suttle, J.L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organization change.* Santa Monica: Goodyear Publishing.

Herzberg, Frederick. (1959). *The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.*

Herzberg. F., Mausner, B., and Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* New York: McGraw-Wiler.

Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization development and change* (2nd ed). Minnesota: West.

International Survey Research. (2015). *Engaged Employees Drive the Bottom Line.* from http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/EngagementBrochureFinalUs.pdf Retrieved Febuary 1, 2023.

Jackle. (1974). *Life Satisfaction and Kidney Dialysis.* from https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.1974.tb00072.x. Lazer. Retrieved Febuary 11, 2023.

Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5.* From http://www.positivesharing.com. Retrieved May 14, 2017.

Lawton, M. P. (1975). *Planning and managing housing for older people.* New York: John Wiley and Sons.

Lowe, G.S. (2004). *Health workplace strategies: reating change and achieving results.* USA: The Graham Lowe Group.

Luthan, F. (1995). Organization Behavior. New Jersey: McGraw-Hill Book Company.

Lyubomirsky et. al. (2005). Why are somenpeople happiernthannother? The role of Cognitive and motivational process innwell-being. American: Psychological Bulletin.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration,* 33(12), 652-655.

March and Manari. (1977). *Organization Commitment and Turnover: A Prediction Stud.* Administrative Science Quarterly.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. New York: Harper and Row.

Meeberg, G. A. (1983). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advance Nursing.* 18(1), 163-174.

Meyer and Allen. (1997). *Commitment in the wolkplace.* California: Sage Publications.

Morse, Nancy C. (1955). *Satisfaction in the White Collar Job.* Michigan: University of Michiqan Press.

Mowday, et al. (1982). *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment.* Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Oskamps, S. (1984). *Applied social psychology.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Paul Spiegelman. (2016). Cell biology of fat storage. *Molecular Biology of the Cell,* 27(16), 2523-2527.

Pender,Nola J. (1987). *Health promotion in nursing practice* (2nd ed). Norwalk, Conn: Appleton and Lange.

Pryce-Jones. J. and Lindsay S. (2014). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assissment and Development Matter,* 2(4), 6-8.

Rao, V.R. (1992). *Better quality of work life through productivity: International productivity congress.* Hongkong: Nordical International.

Richard Hall. (1996). *Organization theory and design* (6th ed). Ohio: South-Western College Publishing.

Schuler, R. S., Beutell, N. J., and Youngblood, S. A. (1989). *Effective personal management* (2nd ed.). Singapore: Harper and Row.

Sharma, R. C. (1975). *Population Trends, Recourses and Environment.* New Delhi: Dhanpat Rai. Skrovan.

Smet, A.D., Loch, M. and Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a Healthy Corporation.* The McKinsey Quarterly.

Spector, P. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice* (2nd ed). New York: John Wiley and Sons.

Strauss, G and Sayles, L.R. (1960). *Personal the Human Problems of Management.* New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory Structure, Designs and Applications* (3rd ed). Prentice Hall, Upper Saddle River.

Steers, R. M. (1977). *Antecedentsกand Outcomes ofกOrganizationalกCommitment.* AdministrativeกScience Quarterly.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior.* McGraw-Hill, New York.

Stromberg, M. F. (1984). Selecting an Instrument to Measure Quality of Life. *Oncology Nursing Forum,* 23(4), 312-315.

Sweeny, P. D. and Mcfarlin. D. B. (2002). *Organizational behavior: Solutions for management.* Boston: McGraw-Hill Irwin.

The WHOQOL Group. (1996). What quality of life. *World Health Forum,* 17, 354-356.

UNESCO. (1978). *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life.* Paris: UNESCO.

UNESCO. (1980). Quality of Life: an Orientation of Population Education.

Warr, P. (2007). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology,* 63, 193-210.

WHO. (1995). *The challenge of implementation: District health systems for primary health care.* Geneva: World Health Organization.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review, 15.

Walton, R. E. (1974). Improving The Quality of Work Life. *Harvard Business Review,* Vol.52 (May-June), 12-16.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row international.

Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing,* 17, 795-800

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

# แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**<u>คำชี้แจง</u>**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยซึ่งไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ปัจจัย ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งหมด 10 ด้าน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จ

**1. เพศ**

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิ

**2. อายุ**

☐ 1. ไม่เกิน 25 ปี ☐ 2. 26-
☐ 3. 35-44 ปี ☐ 4. 45-
☐ 5. 55 ปี ขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญ
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

**4. ระดับชั้นยศ**

☐ 1. ระดับสัญญาบัตร ☐ 2. ระดั

**5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

☐ 1. ไม่เกิน 5 ปี ☐ 2. 6-9
☐ 3. 10-14 ปี ☐ 4. 15-1
☐ 5. 20 ปี ขึ้นไป

**6. อัตราเงินเดือน**

☐ 1. ไม่เกิน 15,000 บาท ☐ 2. 15,0
☐ 3. 30,001–45,000 บาท ☐ 4. 45,0
☐ 5. มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

**ตอน**

**ปลัด**

มาก

| | |
|---|---|
| 1. | |
| 1.1 | |
| 1.2 | |
| 1.3 | |
| 1.4 | |
| 1.5 | |
| 2. | |
| 2.1 | |
| 2.2 | |
| 2.3 | |
| 2.4 | |
| 2.5 | |
| 3. | |
| 3.1 | |
| 3.2 | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3.3 การมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.4 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ | | | | | |
| 3.5 การมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.6 ท่านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานของตนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน | | | | | |
| 4.1 ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 4.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะต่างๆ ในการทำงานเสมอ | | | | | |
| 4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือใหม่ๆ เสมอ | | | | | |
| 4.4 ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำ | | | | | |
| 4.5 ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตในการทำงาน | | | | | |
| 5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 5.1 ผู้บังคับบัญชาได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน | | | | | |
| 5.2 ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5.3 ผู้บังคับบัญชามีมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างของแต่ละบุคคล | | | | | |
| 5.4 ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วม | | | | | |
| 5.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน | | | | | |
| 6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 6.1 การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6.2 ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 6.3 ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 6.4 กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 6.5 การดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 7. ปัจจัยเงินเดือน | | | | | |
| 7.1 อัตราเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | | | | | |
| 7.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ | | | | | |
| 7.3 เงินเดือนเพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน | | | | | |
| 7.4 เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับของแต่ละบุคคล | | | | | |
| 7.5 เงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร | | | | | |
| 8. ปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | | | |
| 8.1 การจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม | | | | | |
| 8.2 การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 8.3 ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง | | | | | |
| 8.4 มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8.5 มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี | | | | | |
| 9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 9.1 ความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานของบุคลากร | | | | | |
| 9.2 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร | | | | | |
| 9.3 การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากร | | | | | |

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับปัจจัย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 9.4 การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร | | | | | |
| 9.5 การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การ ทีม | | | | | |
| 10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต | | | | | |
| 10.1 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีกินมีใช้อย่างเพียงพอหรือฐานะเศรษฐกิจดี | | | | | |
| 10.2 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี | | | | | |
| 10.3 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสังคมที่ดี | | | | | |
| 10.4 สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการดำเนินชีวิตของท่านดี เป็นผลจากการทำงานที่นี้ | | | | | |
| 10.5 ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงานที่นี้ | | | | | |
| 10.6 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี | | | | | |
| 11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน | | | | | |
| 11.1 การพัฒนาตนเองและอาชีพในหน่วยงานที่สูงขึ้น | | | | | |
| 11.2 ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงาน | | | | | |
| 11.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน | | | | | |
| 11.4 การเลื่อนตำแหน่งงาน | | | | | |
| 11.5 การรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น ใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น | | | | | |

**ตอนที่ 3 ระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

5 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความสุขน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริงของท่านคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

| ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับความสุขในชีวิต | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. ด้านสุขภาพดี | | | | | |
| 1.1 การได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ | | | | | |
| 1.2 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง | | | | | |
| 1.3 การไม่มีปัญหาการนอนไม่หลับ กังวลหรือเครียด | | | | | |
| 1.4 การออกกำลังอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 1.5 การร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ | | | | | |
| 2. ด้านน้ำใจงาม | | | | | |
| 2.1 ความเอื้อเฟื้อ อาทร เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.2 ความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง | | | | | |
| 2.3 ความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ | | | | | |
| 2.4 ความยินดีและเต็มใจสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ | | | | | |
| 2.5 ความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.6 การหวังดีต่อการด้วยความบริสุทธิ์ใจ | | | | | |
| 3. ด้านการผ่อนคลาย | | | | | |
| 3.1 ความสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| 3.2 สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ | | | | | |

| ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับความสุขในชีวิต | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3.3 กิจกรรมที่เป็นการกำจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นด้วยตัวเอง | | | | | |
| 3.4 การพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวันและสัปดาห์ | | | | | |
| 3.5 การมีเพื่อนพูดคุยได้ทุกเรื่องอย่างวางใจ | | | | | |
| 3.6 การท่องเที่ยว เดินทางพักผ่อน | | | | | |
| 4. ด้านการหาความรู้ | | | | | |
| 4.1 การเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 4.2 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา | | | | | |
| 4.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | |
| 4.4 คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4.5 การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. ด้านคุณธรรม | | | | | |
| 5.1 ความดีงามของการทำงาน | | | | | |
| 5.2 ความดีงามของชีวิตประจำวัน | | | | | |
| 5.3 ความขยัน อดทน | | | | | |
| 5.4 ความกตัญญูกตเวที | | | | | |
| 5.5 ความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 5.6 ความมีวินัย รับผิดชอบ | | | | | |
| 5.7 ความรักสามัคคี มิตรไมตรีต่อกัน | | | | | |
| 5.8 ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อดูแลกันและกัน | | | | | |
| 6. ด้านการใช้เงินเป็น | | | | | |
| 6.1 รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อวัน | | | | | |

| ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับความสุขในชีวิต | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6.2 รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน | | | | | |
| 6.3 แผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน | | | | | |
| 6.4 แผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้ | | | | | |
| 6.5 แผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ | | | | | |
| 7. ด้านความสุขของครอบครัว | | | | | |
| 7.1 การมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 7.2 การมีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 7.3 การพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ของครอบครัว | | | | | |
| 7.4 ท่านและสมาชิกในครอบครัว ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 7.5 การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเสมอ | | | | | |
| 8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม | | | | | |
| 8.1 ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ทำงาน | | | | | |
| 8.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 8.4 ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานหรืออาศัยอยู่ | | | | | |
| 8.5 สภาพแวดล้อมสังคมที่ดี เช่น ความรัก ร่วมแรงร่วมใจกัน การอาศัยพึ่งพากัน เป็นต้น | | | | | |
| 9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | | |
| 9.1 ความเบิกบานใจในงานที่ทำ | | | | | |
| 9.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 9.3 ความดีใจหรือบันเทิงเริงใจในงานที่ทำ | | | | | |
| 9.4 ความรู้สึกว่าการทำงานในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก | | | | | |
| 9.5 ความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนๆ | | | | | |

| ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม | ระดับความสุขในชีวิต | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 10. ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | |
| 10.1 ความรัก ชอบในการได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 10.2 ความรู้สึกร่วมที่ดีเมื่อได้ทำงานของตนหรือกับเพื่อน ๆ ร่วมงาน | | | | | |
| 10.3 รู้สึกอยากทำ อยากเรียนรู้งานตลอดเวลา | | | | | |
| 10.4 มีเป้าหมายในการทำงานเสมอและสนุกกับเป้าหมายนั้น ๆ | | | | | |
| 10.5 รู้สึกมีพลังในการทำงานตลอดเวลา | | | | | |

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความสุขในชีวิตบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำชี้แจง:** ให้ท่านเขียนข้อเสนอแนะเป็นข้อๆ พร้อมเหตุผลสนับสนุน ในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในชีวิตบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

.....

4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

.....

6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัจจัยเงินเดือน

.....

.....

.....

.....

.....

8. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

.....

.....

.....

.....

.....

11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

**ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูง**

# ภาคผนวก ข

## แบบสัมภาษณ์

**แบบสัมภาษณ์การวิจัย (ครั้งที่ 1)**

**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**

**สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

( ) ตัวแทนบุคลากรทหารชั้นประทวน

( ) ตัวแทนบุคลากรทหารชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร

( ) ตัวแทนครอบครัวทหาร

( ) ตัวแทนทหารเกษียณ

**วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ที่ให้สัมภาษณ์**

**สัมภาษณ์จะมีทั้งหมด 4 ประเด็น ดังนี้**

**<u>ประเด็นที่ 1</u>: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำอธิบาย:** เป็นปัจจัยหรือสิ่งที่พบว่ามีผลจากการวิจัยเชิงปริมาณตามสถิติจากการวิจัย ซึ่งพบ 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ($X_{10}$) ปัจจัยความสำเร็จในงาน ($X_4$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ($X_9$) ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ($X_6$) ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ($X_2$) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ($X_{11}$) และปัจจัยสภาพแวดล้อม ($X_8$) เรียงลำดับจากมากไปน้อยที่ส่งผล โดยให้ท่านแสดงความคิดเห็น

**<u>เห็นด้วย</u>** (หมายถึง เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) หรือ

**<u>ไม่เห็นด้วย</u>** (หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม)

ให้เหตุผลประกอบ เพราะอะไร ดังนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต ($X_{10}$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน ($X_4$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ($X_9$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ($X_6$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ($X_2$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ($X_{11}$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ($X_8$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

**<u>ประเด็นที่ 2</u>: ปัจจัยที่<u>ไม่ส่งผล</u>ต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำอธิบาย:** เป็นปัจจัยหรือสิ่งที่พบว่า<u>ไม่ส่งผล</u>จากการวิจัยเชิงปริมาณตามสถิติจากการวิจัย ซึ่งพบ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะงาน ($X_1$) ปัจจัยการมีส่วนร่วม ($X_3$) ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ($X_5$) ปัจจัยเงินเดือน ($X_7$) โดยให้ท่านแสดงความคิดเห็น

**<u>เห็นด้วย</u>** (หมายถึง เห็นด้วยว่าปัจจัย**<u>นี้ไม่ส่งผล</u>**ต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) หรือ

**<u>ไม่เห็นด้วย</u>** (หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้**<u>ไม่ส่งผล</u>**ต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม)

ให้เหตุผลประกอบว่า เพราะอะไร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน ($X_1$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม ($X_3$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ($X_5$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....



3.

☐

☐

เห

.....

.....

.....

.....

4. ด้

☐

☐

เหตุ

.....

.....

.....

.....

5. ด้

☐

☐

เหตุ

.....

.....

.....

6. ด้

☐

☐

เหตุ

.....

.....

.....







**ตัวแปรตาม**

ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นิยามศัพท์

ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จากประสบการณ์ จากสภาพแวดล้อม จนนำมาสู่ความรู้สึกว่ามีความสุขในด้านต่าง ๆ

1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่ได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมีการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ

2. ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกหวังดีมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ จนนำมาสู่มีความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

3. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการเฉพาะของตัวเอง มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละสัปดาห์และมีการพูดคุยเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการหาความรู้ หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง 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 ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวร่วมกัน |
| 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 |

**แบบสัมภาษณ์การวิจัย (ครั้งที่ 2)**
**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**
**นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
**สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

( ) ตัวแทนบุคลากรทหารชั้นประทวน
( ) ตัวแทนบุคลากรทหารชั้นสัญญาบัตรและผู้บริหาร
( ) ตัวแทนครอบครัวทหาร
( ) ตัวแทนทหารเกษียณ

**วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ที่ให้สัมภาษณ์**

**สัมภาษณ์จะมีทั้งหมด 4 ประเด็น ดังนี้**

**<u>ประเด็นที่ 1</u>: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำอธิบาย**: การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร จำนวน 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม และจากการวิจัยในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารอีก จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต ทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารรวมเป็น 11 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยวินัยทหาร ปัจจัยศาสนา และปัจจัยความสมดุลในชีวิต โดยให้ท่านแสดงความคิดเห็น

<u>เห็นด้วย</u> (หมายถึง เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้<u>ส่งผลต่อ</u>ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) หรือ

**<u>ไม่เห็นด้วย</u>** (หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม)

และให้เหตุผลประกอบ เพราะอะไร

และให้คะแนนวัด เกณฑ์การประเมินคะแนน

ระดับความเหมาะสม (หมายถึง ความพอดี ความพอควรในผลลัพธ์ที่แสดงความคิดเห็น)

5 หมายถึง มีความเหมาะสมสูงสุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมสูง

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปกติ

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยสุด

ระดับความเป็นไปได้ (หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์)

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้สูงสุด

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้สมสูง

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปกติ

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยสุด

ดังนี้

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิต

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

2. ปัจจัยความสำเร็จในงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไหร่

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

4. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

6. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

8. ปัจจัยสวัสดิการ

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

9. ปัจจัยวินัยทหาร

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

10. ปัจจัยศาสนา

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

11. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

**<u>ประเด็นที่ 2</u>: ปัจจัยที่<u>ไม่ส่งผล</u>ต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำอธิบาย**: เป็นปัจจัยหรือสิ่งที่พบว่า<u>ไม่ส่งผล</u>จากการวิจัยเชิงปริมาณตามสถิติจากการวิจัย ซึ่งพบ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยผู้บังคับบัญชา และปัจจัยเงินเดือน โดยให้ท่านแสดงความคิดเห็น

**<u>เห็นด้วย</u>** (หมายถึง เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้<u>ไม่ส่งผลต่อ</u>ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) หรือ

**<u>ไม่เห็นด้วย</u>** (หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าปัจจัยนี้<u>ไม่ส่งผล</u>ต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม)

ให้เหตุผลประกอบว่า เพราะอะไร ดังนี้

**1. ปัจจัยลักษณะงาน**

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

3. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

4. ปัจจัยเงินเดือน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

**<u>ประเด็นที่ 3</u>: ตัวแปรตาม ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**

**คำอธิบาย**: ให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย เพราะอะไร ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมตามตัวแปรเหล่านี้หรือมีประเด็นเพิ่มเติม

1. ด้านสุขภาพดี ($Y_1$)

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

2. ด้านน้ำใจงาม

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

3. ด้านการผ่อนคลาย

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

4. ด้านการหาความรู้

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

5. ด้านคุณธรรม

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | |

6. ด้านการใช้เงินเป็น

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

7. ด้านความสุขของครอบครัว

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

10. ด้านความพึงพอใจในงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

.....

ท่านเห็นว่าประเด็นดังกล่าวท่านจะให้คะแนนวัดเกณฑ์การประเมินคะแนนเท่าไร

| ระดับความเหมาะสม | | | | | ระดับความเป็นไปได้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | |

**<u>ประเด็นที่ 4</u>: นอกเหนือจากประเด็นที่ 1-3 ท่านมีข้อเสนอแนะ อะไรบ้าง**

**คำอธิบาย**: ให้ท่านแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในเรื่องดังกล่าว ว่ามีปัจจัยหรือเรื่องอื่น ๆ ที่จะเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร โดยเสนอเป็นข้อ ๆ เพื่อความชัดเจนในการสังเคราะห์ โดยอาจตอบเป็นข้อ ๆ หรือเขียนรวมก็ได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน

ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์

**คำอธิบายตัวแปรแต่ละตัว ประกอบการสัมภาษณ์**

**ตัวแปรอิสระ**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นิยามศัพท์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยลักษณะงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากลักษณะของงานที่บุคลากรทหารมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้รับผิดชอบงานที่มีความเหมาะสม ทั้งในส่วนของความสามารถและปริมาณงาน ภายใต้เงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกันทั้งในปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ หมายถึง ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสัมพันธ์ในองค์การที่บุคลากรทหารได้รับการแสดงความเคารพ การรับฟังปัญหา การได้รับแจ้งข่าวสาร จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสในการชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความรักและผูกกันกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน การนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การนำเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การและการมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน หมายถึง ปัจจัยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ ที่ท้าทายความสามารถ ที่ได้รับรางวัลจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จนนำมาสู่ความรู้สึกภูมิใจและมีคุณค่าในชีวิตจากผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ

5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปัจจัยผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ในประส่วนของการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมและการให้

ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน

6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัจจัยเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการได้รับการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ การได้รับความเชื่อมันในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับกำลังใจ การดูแล ช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

7. ปัจจัยเงินเดือน หมายถึง ปัจจัยเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ เป็นไปอย่างยุติธรรม การได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมรวมถึงเงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร

8. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขในชีวิตของบุคลากรทหารที่เกิดจากการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบสวยงาม การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

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

10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต หมายถึง ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากคุณภาพชีวิตในส่วนของการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพกายแข็งแรงและสุขภาพใจที่เข้มแข็ง การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

11. ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากความก้าวหน้าในงาน คือ ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรม การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามความสามารถ โอกาสในการแสดงความสามารถและโอกาสในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ตัวแปรตาม**

| ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม |
|---|
| นิยามศัพท์<br>ความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จากประสบการณ์ จากสภาพแวดล้อม จนนำมาสู่ความรู้สึกว่ามีความสุขในด้านต่าง ๆ |
| 1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่ได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมีการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ |
| 2. ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่มีความรู้สึกหวังดีมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ จนนำมาสู่มีความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน |
| 3. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่สามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการเฉพาะของตัวเอง มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละสัปดาห์และมีการพูดคุยเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน |
| 4. ด้านการหาความรู้ หมายถึง ความสุขของบุคลากรทหารที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง 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 ให้ความสำคัญ และเอา |

| |
|---|
| ใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวร่วมกัน |
| 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 |

# ภาคผนวก ค

# ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม

**ตารางที่ ค.1** ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence หรือ IOC) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 1. ปัจจัยลักษณะงาน | | | | | | | |
| 1.1 ความเข้าใจลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.2 ความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.3 ความรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.4 เงื่อนไขของเวลาในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.5 ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์การ | | | | | | | |
| 2.1 ท่านได้รับการแสดงการเคารพและรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.2 ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.3 ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.4 ท่านรู้สึกมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทำงานด้วยกันเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.5 ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.1 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 3. ปัจจัยการมีส่วนร่วม | | | | | | | |
| 3.1 การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.2 การมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.8 |
| 3.3 การมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.4 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.5 การมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.6 ท่านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานของตนหรือเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4. ปัจจัยความสำเร็จในงาน | | | | | | | |
| 4.1 ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 |
| 4.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือใหม่ ๆ เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.1 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม ค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 4.4 ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4.5 ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา | | | | | | | |
| 5.1 ผู้บังคับบัญชาได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.2 ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.3 ผู้บังคับบัญชามีมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างของแต่ละบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.4 ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีส่วนร่วม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแก่บุคลากรทุกคน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6. ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | |
| 6.1 การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 |
| 6.2 ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.3 ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.1 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 6.4 กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.5 การดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7. ปัจจัยเงินเดือน | | | | | | | |
| 7.1 อัตราเงินเดือนที่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.8 |
| 7.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.3 เงินเดือนเพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.4 เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับของแต่ละบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.5 เงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม | | | | | | | |
| 8.1 การจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สวยงาม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.2 การจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานไว้อย่างเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.3 ห้องทำงานมีความเหมาะสมทั้งในส่วนของขนาด แสงสว่าง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.1 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 8.4 มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.5 มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ | | | | | | | |
| 9.1 ความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.2 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.3 การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.4 การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.5 การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ขององค์การ ทีม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10. ปัจจัยคุณภาพชีวิต | | | | | | | |
| 10.1 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีกินมีใช้อย่างเพียงพอหรือฐานะเศรษฐกิจดี | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.2 การจัดการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.3 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.1 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 10.4 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสังคมที่ดี | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.5 สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการดำเนินชีวิตของท่านดี เป็นผลจากการทำงานที่นี้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.6 ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในการทำงานที่นี้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.7 การทำงานของท่านทำให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายดี | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.8 |
| 11. ปัจจัยความก้าวหน้า | | | | | | | |
| 11.1 การพัฒนาตนเองและอาชีพในหน่วยงานที่สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 11.2 ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 11.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 11.4 การเลื่อนตำแหน่งงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 11.5 การรับผิดชอบในงานที่ยากขึ้น ใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

**ตารางที่ ค.2** ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence หรือ IOC) เกี่ยวกับความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 1. ด้านสุขภาพดี | | | | | | | |
| 1.1 การได้รับประทานอาหารอย่างครบถ้วนตามหลักโภชนาการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.2 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.3 การไม่มีปัญหาการนอนไม่หลับกังวลหรือเครียด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.4 การออกกำลังอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1.5 การร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2. ด้านน้ำใจงาม | | | | | | | |
| 2.1 ความเอื้อเฟื้อ อาทร เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.2 ความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือคนรอบข้าง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.3 ความยินดีและเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.4 ความยินดีและเต็มใจสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 2.5 ความสุขในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 2.6 การหวังดีต่อการด้วยความบริสุทธิ์ใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.2 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 3. ด้านการผ่อนคลาย | | | | | | | |
| 3.1 ความสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.2 สามารถกำจัดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.3 กิจกรรมที่เป็นการกำจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นด้วยตัวเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.4 การพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวันและสัปดาห์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.5 การมีเพื่อนพูดคุยได้ทุกเรื่องอย่างวางใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 3.6 การท่องเที่ยว เดินทางพักผ่อน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4. ด้านการหาความรู้ | | | | | | | |
| 4.1 การเรียนรู้และพัฒนาความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4.2 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 4.4 คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.2 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 4.5 การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5. ด้านคุณธรรม | | | | | | | |
| 5.1 ความดีงามของการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.2 ความดีงามของชีวิตประจำวัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.3 ความขยัน อดทน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.4 ความกตัญญูกตเวที | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.5 ความซื่อสัตย์สุจริต | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.6 ความมีวินัย รับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 5.7 ความรักสามัคคี มิตรไมตรีต่อกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6. ด้านการใช้เงินเป็น | | | | | | | |
| 6.1 รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อวัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.2 รายได้ที่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.3 แผนในการกันเงินไว้เป็นสำรองจ่ายยามฉุกเฉิน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.4 แผนในการสร้างหลักประกันชีวิตจากเงินรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 6.5 แผนในการใช้เงินหลังจากเกษียณราชการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7. ด้านความสุขของครอบครัว | | | | | | | |
| 7.1 การมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.2 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 7.2 การมีกิจกรรมสันทนาการร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.3 การพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันได้ของครอบครัว | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.4 ท่านและสมาชิกในครอบครัว ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 7.5 การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8. ด้านความสุขขององค์การและสังคม | | | | | | | |
| 8.1 ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและซึ่งกันและกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.4 ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานหรืออาศัยอยู่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 8.5 สภาพแวดล้อมสังคมที่ดี เช่น ความรัก ร่วมแรงร่วมใจกัน การอาศัยพึ่งพากัน เป็นต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9. ด้านความรื่นรมย์ในงาน | | | | | | | |
| 9.1 ความเบิกบานใจในงานที่ทำ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

(ต่อ)

**ตารางที่ ค.2 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวมค่า IOC | ค่า IOC เฉลี่ย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 9.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.3 ความตั้งใจหรือบันเทิงเริงใจในงานที่ทำ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.4 ความรู้สึกว่าการทำงานในแต่ละวันเวลาผ่านไปเร็วมาก | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 9.5 ความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อน ๆ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10. ด้านความพึงพอใจในงาน | | | | | | | |
| 10.1 ความรัก ชอบในการได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.2 ความรู้สึกร่วมที่ดีเมื่อได้ทำงานของตนหรือกับเพื่อน ๆ ร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.3 รู้สึกอยากทำ อยากเรียนรู้งานตลอดเวลา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.4 มีเป้าหมายในการทำงานเสมอและสนุกกับเป้าหมายนั้น ๆ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 10.5 รู้สึกมีพลังในการทำงานตลอดเวลา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |

# ภาคผนวก ง

# ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

## ค่าอำนาจจำแนกค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation)

Item-Total Statistics

| ข้อคำถามที่ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| a1 | 213.63 | 439.522 | .651 | .982 |
| a2 | 213.70 | 437.344 | .691 | .982 |
| a3 | 213.65 | 439.413 | .655 | .982 |
| a4 | 213.75 | 439.628 | .725 | .982 |
| a5 | 213.78 | 439.358 | .676 | .982 |
| a6 | 213.80 | 439.497 | .678 | .982 |
| a7 | 213.90 | 436.862 | .630 | .983 |
| b1 | 213.78 | 438.281 | .724 | .982 |
| b2 | 213.83 | 438.046 | .692 | .982 |
| b3 | 213.78 | 436.999 | .719 | .982 |
| b4 | 213.73 | 436.871 | .774 | .982 |
| b5 | 213.78 | 439.410 | .744 | .982 |
| b6 | 213.80 | 438.677 | .657 | .982 |
| b7 | 213.78 | 437.871 | .683 | .982 |
| b8 | 213.85 | 436.746 | .656 | .982 |
| c1 | 213.80 | 441.138 | .669 | .982 |
| c2 | 213.85 | 441.618 | .602 | .983 |
| c3 | 213.90 | 439.477 | .736 | .982 |
| c4 | 213.85 | 438.695 | .739 | .982 |
| c5 | 213.90 | 437.682 | .747 | .982 |
| d1 | 213.80 | 440.062 | .723 | .982 |
| d2 | 213.80 | 440.062 | .723 | .982 |
| d3 | 213.73 | 439.640 | .717 | .982 |
| d4 | 213.75 | 438.808 | .765 | .982 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ข้อคำถามที่ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| d5 | 213.75 | 438.808 | .765 | .982 |
| e1 | 213.65 | 438.182 | .779 | .982 |
| e2 | 213.68 | 437.815 | .798 | .982 |
| e3 | 213.70 | 437.292 | .826 | .982 |
| e4 | 213.68 | 439.456 | .719 | .982 |
| e5 | 213.70 | 438.472 | .769 | .982 |
| f1 | 213.75 | 438.397 | .785 | .982 |
| f2 | 213.78 | 438.743 | .704 | .982 |
| f3 | 213.83 | 437.584 | .660 | .982 |
| f4 | 213.73 | 439.333 | .665 | .982 |
| f5 | 213.73 | 438.769 | .760 | .982 |
| g1 | 213.85 | 433.156 | .746 | .982 |
| g2 | 213.75 | 433.167 | .721 | .982 |
| g3 | 213.78 | 432.384 | .797 | .982 |
| g4 | 213.83 | 432.404 | .811 | .982 |
| g5 | 213.78 | 434.230 | .729 | .982 |
| h1 | 213.85 | 433.105 | .794 | .982 |
| h2 | 213.88 | 433.497 | .790 | .982 |
| h3 | 213.83 | 433.430 | .772 | .982 |
| h4 | 213.73 | 435.487 | .675 | .982 |
| h5 | 213.73 | 435.487 | .675 | .982 |
| i1 | 214.08 | 429.661 | .746 | .982 |
| i2 | 213.93 | 432.174 | .769 | .982 |
| i3 | 213.95 | 433.177 | .846 | .982 |
| i4 | 213.85 | 435.567 | .810 | .982 |
| i5 | 213.75 | 433.013 | .769 | .982 |

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .983 | 50 |

# ภาคผนวก จ

# หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/๖๐๖๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

**เรียน** ดร.กุลประภัสสร์ รำพึงจิตต์

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๐๖๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

**เรียน** ดร.สถิตคุณ บุญเรือน

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๐๖๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

**เรียน** ดร.ณศิภัสร์ ชัยวิมนสิทธิ์

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว๐๖๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

**เรียน** ดร.กุสุมา สุ่มมาตร์

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
- ☑ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/๖๐๖๗

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** เจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ อว.๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/๗๐๖๖

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

**เรียน** เจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ด้วย **นายปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๖๒๐๘๐๑๑๖** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

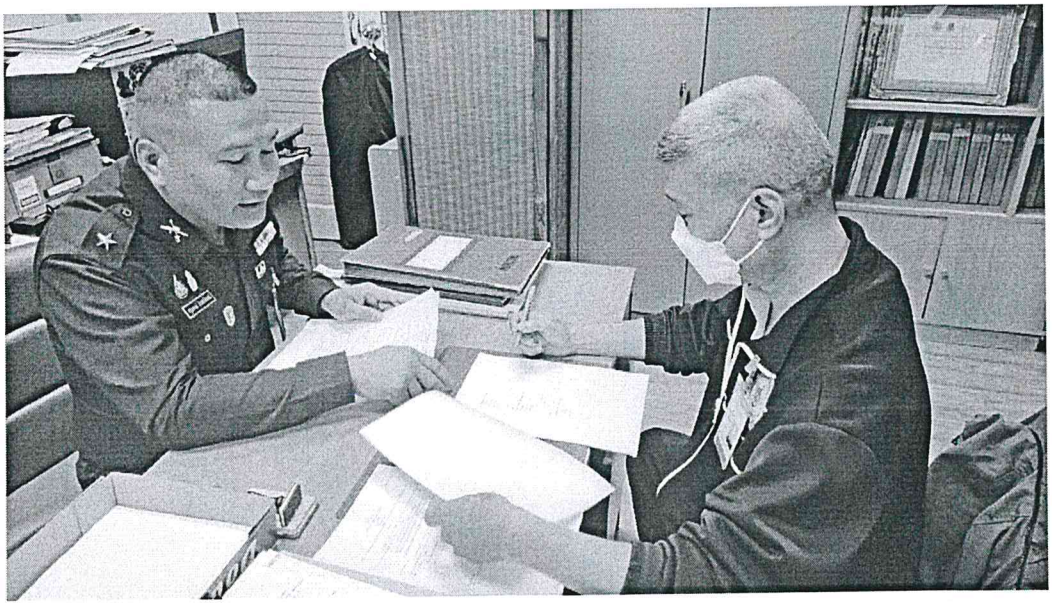
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

# ภาคผนวก ฉ

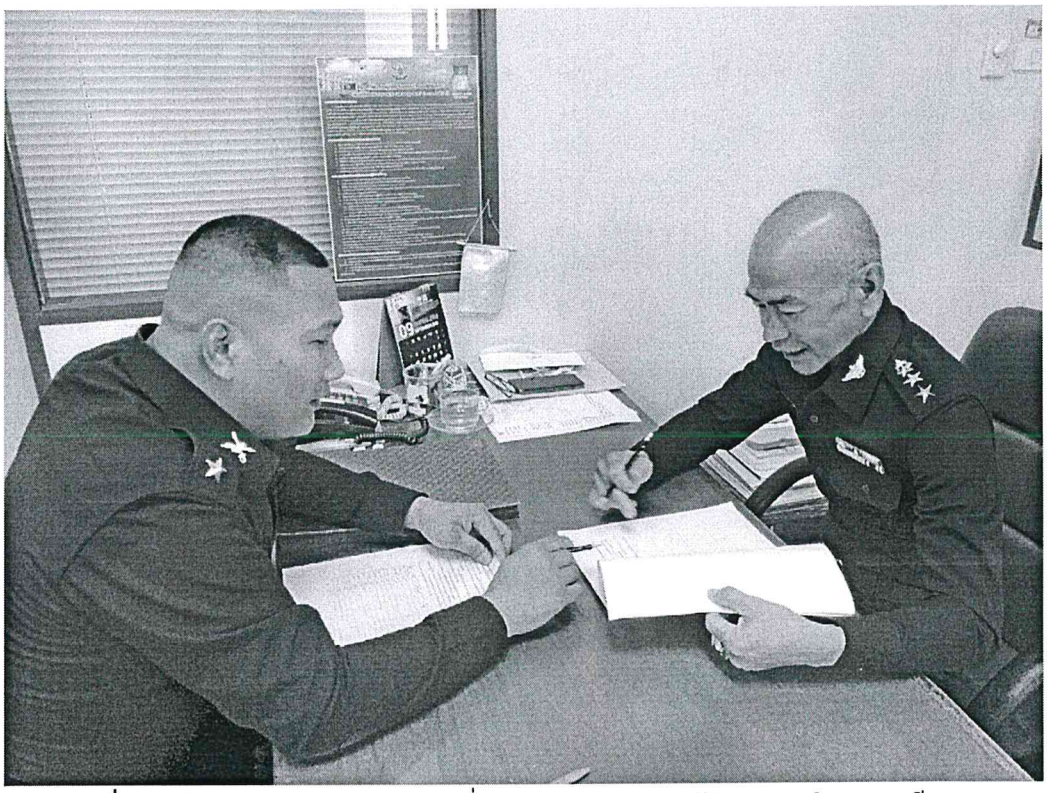
# ภาพการสัมภาษณ์



**ภาพที่ ฉ.1** พลตรี สถาพร กระแสร์แสน ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการกำลังพล กรมเสมียนตรา



**ภาพที่ ฉ.2** เรืออากาศโท ณัฐธพัน จุลรัสเถียร นายทหารประสานงานการบริการกำลังพล และสิทธิกำลังพลพิเศษ กองกำลังพลพิเศษ สำนักงานกำลังพล กรมเสมียนตรา



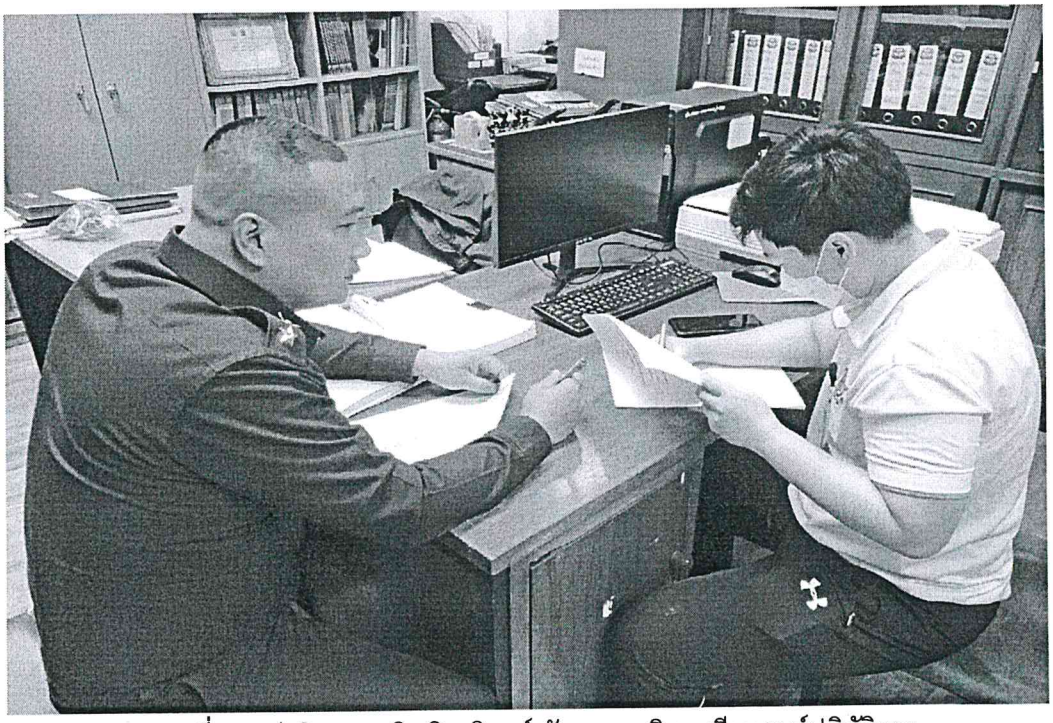
**ภาพที่ ฉ.3** พันเอก(พิเศษ) คณาธร หนูซื่อตรง นายทหารปฏิบัติการประจำ กรมเสมียนตรา



**ภาพที่ ฉ.4** จ่าสิบเอก อมรธรรม เก่งสารกิจ เสมียนแผนกจัดการ กองจัดการกำลังพล
สำนักงานกำลังพล กรมเสมียนตรา



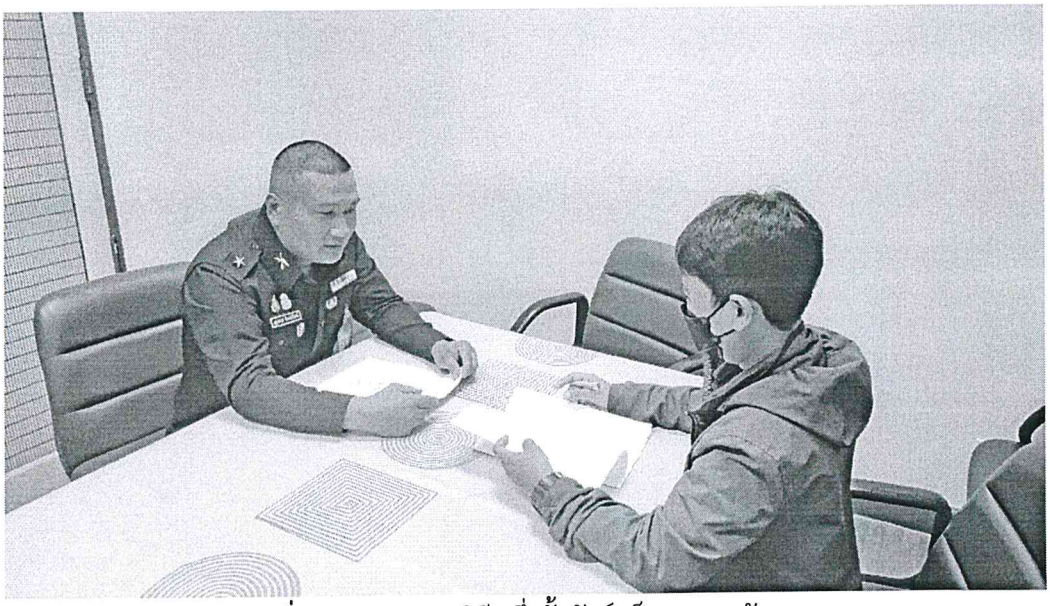
**ภาพที่ ฉ.5** จ่าสิบเอก นราวุฒิ แจ้งศรี เสมียนแผนกพัฒนาระบบงานกำลังพล กองนโยบายและแผนการกำลังพล สำนักงานนโยบายและแผนการกำลังพล กรมเสมียนตรา



**ภาพที่ ฉ.6** จ่าสิบเอกหญิง อิงอคิราณ์ อัศวธนวาณิช เสมียนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน กลาโหม



**ภาพที่ ฉ.7** นางสาว วิภาดา ชัยมา เป็นครอบครัวทหาร



**ภาพที่ ฉ.8** นางสาว นลินี พึ่งตั้งพันธ์ เป็นครอบครัวทหาร



**ภาพที่ ฉ.9** นางสาว วราภรณ์ มัชฌิมา เป็นครอบครัวทหาร



**ภาพที่ ฉ.10** นางสาว อรชุมา โข่สูงเนิน เป็นครอบครัวทหาร

# การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ปฐมพงษ์ อินทน์จันทน์, วัชรินทร์ สุทธิศัย, และรังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของบุคลากรทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารปัญญาปณิธาน,*