



ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ

สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

HAPPINESS IN WORK BASED UPON BUDDHIST PSYCHOLOGICAL
OF GOVERNMENT OFFICER OF OFFICE OF POLICY
AND PLANNING, MINISTRY OF DEFENCE

พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

พลตรีกันต์พงษ์ เตชอภิรักษ์ชน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



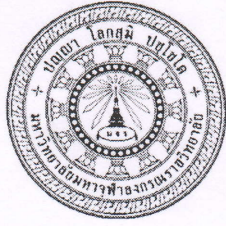
Happiness in Work Based Upon Buddhist Psychological
of Government Officer of Office of Policy
and Planning, Ministry of Defence

Major General Kanphong Detapirukchon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Psychology)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง
“ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สาระ มุขดี)

กรรมการ

(ผศ. ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

กรรมการ

(ดร. วิชชุดา รัฐิโชติรัตนนา)

กรรมการ

(ผศ. ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์)

กรรมการ

(ผศ. ดร. ประยูร สุขะใจ)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

ผศ. ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร. ประยูร สุขะใจ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม
ผู้วิจัย	: พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธจิตวิทยา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: ผศ. ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์), วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา) : ผศ. ดร.ประยูร สุขะใจ, ป.ธ. ๓, พธ.บ. (จิตวิทยา), M.A. (Clinical Psychology), M.Ed. (Educational Psychology), Ph.D. (Psychology)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน ๒๒๒ คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ ของสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r)

ผลการวิจัยพบว่า:

ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงานในสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ได้แก่ ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ และความรู้จักไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา

(รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั่นคือ เมื่อการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

Thesis title : Happiness in Work Based Upon Buddhist Psychology
of Government Officer of Office of Policy and Planning,
Ministry of Defence

Researcher : Major General Kanphong Detapirukchon

Degree : Master of Arts (Buddhist Psychology)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Kamalas Phoowachanathipong,
B.A. (Communication Arts), M.S. (Developmental
Psychology), Ph.D. (Buddhist Studies)

: Asst. Prof. Dr.Prayoon Suyajai, Pali III, B.A.
(Psychology), M.A. (Clinical Psychology), M.Ed.
(Educational Psychology), Ph.D. (Psychology)

Date of Graduation : January 25, 2019

Abstract

This research has three objectives : 1. to study the level of happiness in work of the government officer in Office of Policy Planning Ministry of Defence, 2. to study the individual factors that affect the happiness in work of Integration of Buddhist Psychology of of government officer of Office of Policy Planning, Ministry of Defence and 3. to present the way to create happiness in work by Integration of Buddhist Psychology of government officer of Office of Policy Planning, Ministry of Defence. The method of this research is quantitative. The tool of this research is questionnaire about a Happiness in Work Based Upon Buddhist Psychology of Government Officer of Office of Policy and Planning, Ministry of Defence and sample consisted of 222 government officers of Office of Policy Planning, Ministry of Defence. The Statistics for data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test of independent sample, f-test of One way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient

it found that:

The level of happiness in work of the military personnel at Office of Policy and Planning, Ministry of Defence is at high level ($\bar{x} = 3.67$) Family members of sample group are generous. Status, education level, monthly income and period of employment at Office of Policy and Planning, Ministry of Defence factors are significant to level of happiness at work. Whereas gender, age factors are insignificant.

The level of happiness in work on the concept of Buddhist psychological principle of the military personnel at Office of Policy and Planning, Ministry of Defence correlates with work satisfaction, diligence, prudence, and deliberation. The appropriate approach to elevate the level of happiness at work of the military personnel at Office of Policy and Planning, Ministry of Defence is positively correlates with the level of happiness at work at the 0.01 level. This means that the higher the level of happiness at work on the concept of Buddhist psychological principle, the higher the level of happiness at work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย และผู้เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง วิทยานิพนธ์ จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผ.ศ. ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผ.ศ. ดร. ประยูร สุขะใจ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยอนุเคราะห์การศึกษา การตรวจสอบ ให้คำปรึกษาชี้แนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณพระมหาสมศักดิ์ อติเมโธ ช่วยตรวจรูปแบบของวิทยานิพนธ์ โดยให้ข้อมูลแนะแนววิธีการเขียนวิทยานิพนธ์ เพื่อให้หนังสือได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ควบคุมงานวิทยานิพนธ์ทั้งหมดพร้อมให้คำปรึกษาทุกด้าน

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผ.ศ. ดร., พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินโท, ผ.ศ. ดร., ดร. วิชุดา ฐิติโชติรัตน, ผ.ศ. ดร. สาระ มุขดี, ผ.ศ. ดร. เรืองชัย หมื่นชนะ ที่ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้สนับสนุนช่วยเหลือจากสำนักนโยบายและแผนกลาไหมทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกการเก็บรวบรวมข้อมูล การตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ คุณกัญญ์ณภรณ์ เดชอภิรักษ์ชน คุณกัญณัช กัญญ์ณัฐธาดา ที่คอยสนับสนุนการดำเนินการวิจัย เป็นกำลังใจในยามท้อแท้เมื่อพบอุปสรรค จนสามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์

พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน

๒๕ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ การกิจ หน้าที่ของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม	๗
๒.๑.๑ การกิจ	๗
๒.๑.๒ ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ	๘
๒.๑.๓ การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่	๙
๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	๑๓
๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน	๑๓
๒.๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	๑๖
๒.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	๑๙
๒.๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔	๒๘
๒.๔.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔	๒๙
๒.๔.๒ ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท	๓๓
๒.๔.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔	๓๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๐
	๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๗
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๘
	๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๘
	๓.๓ การสร้างเครื่องมือ	๕๐
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๑
	๓.๕ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๑
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	๔.๑ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	๕๔
	ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๕๔
	ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว	๕๕
	ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	๕๗
	ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน	๖๕
	ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด	๗๘
	ส่วนที่ ๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	๗๙
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๑
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๘๔
	๕.๓ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	๘๖
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๘๖
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๘๗
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	๘๗
บรรณานุกรม		๘๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๔
ภาคผนวก ข หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๙๖
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๒
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๑๑
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๑๖
ประวัติผู้วิจัย	๑๒๔

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๒.๑	แสดงแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน ๒๗
ตารางที่ ๔.๑	แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕๔
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัวเป็นรายข้อ ๕๖
ตารางที่ ๔.๓	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ๕๗
ตารางที่ ๔.๔	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนก ตามปัจจัยระดับองค์กรด้านลักษณะงาน ๕๘
ตารางที่ ๔.๕	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ๕๙
ตารางที่ ๔.๖	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๖๐
ตารางที่ ๔.๗	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๖๑
ตารางที่ ๔.๘	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนก ตามปัจจัยระดับองค์กรด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ๖๒
ตารางที่ ๔.๙	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๖๓
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กรด้านสวัสดิการ ๖๔
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความพอใจรักใคร่ ๖๕
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ๖๖
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความรอบคอบ ๖๖
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความไตร่ตรอง ๖๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	๖๗
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	๖๙
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ	๗๐
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	๗๑
ตารางที่ ๔.๑๙	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่	๗๑
ตารางที่ ๔.๒๐	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานปัจจัยระดับครอบครัว จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่	๗๒
ตารางที่ ๔.๒๑	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปีปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่	๗๓
ตารางที่ ๔.๒๒	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	๗๔
ตารางที่ ๔.๒๓	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๗๔
ตารางที่ ๔.๒๔	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปีปัจจัยระดับบุคคล จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๗๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๗๕
ตารางที่ ๔.๒๖	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน	๗๖
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑	๗๗
ตารางที่ ๔.๒๘	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม	๗๘
ตารางที่ ๔.๒๙	แสดงข้อเสนอแนะที่ได้รับจากข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	๗๙

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ ๒.๑	ผังการจัดองค์กรสำนักนโยบายและแผนกลาโหม	๑๒
ภาพที่ ๒.๒	แสดงแนวทางการสร้างสุขพื้นฐาน ๘ ประการ	๑๘
ภาพที่ ๒.๓	แสดงกรอบแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	๒๐
ภาพที่ ๒.๔	ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พฤติกรรมและทัศนคติคนในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่ดี	๒๕
ภาพที่ ๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การอ้างอิงระบุเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี (ไทย) ๙/๒๗๖/๘๙ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๘๙ ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

คำอธิบายคำย่อในภาษาไทยคำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระวินัยปิฎก			
เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
๑-๒	วิ.มหา. (ไทย)	= วินัยปิฎก มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
๖-๗	วิ.จุ. (ไทย)	= วินัยปิฎก จุฬวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก			
เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
๑๐	ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
๑๒	ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๔	ม.อุ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๕	ส.ส. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
๑๗	ส.ข. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
๑๙	ส.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
๒๐	อง.เอกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.ทุก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๑	อง.จตุกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.ฉก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉกนิบาต	(ภาษาไทย)
๓๑	ขุ.ป. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก			
เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
๓๕	อภ.วิ. (ไทย)	= อภิธรรมปิฎก วิภังค์	(ภาษาไทย)
๓๖	อภ.ธ. (ไทย)	= อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา	(ภาษาไทย)
๓๘	อภ.ก. (ไทย)	= อภิธรรมปิฎก กถาวัตถุ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ สังคมเน้นวัตถุนิยม หรือพัฒนาทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว โดยที่การวัดระดับการพัฒนาของประเทศ ที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ได้สัมพันธ์กับการที่คนไทยในสังคมจะมี “ความสุข” เพิ่มขึ้นและผลจากที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้วิถีชีวิตของคนในประเทศเปลี่ยนแปลงจากสังคมแบบดั้งเดิม สู่สังคมที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยการแข่งขันมากขึ้นทำให้เกิดความเครียดและความสุขในชีวิตลดลง ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ การพัฒนาคนในประเทศให้มีความรู้คู่คุณธรรม การสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาวะและมีสุขภาพแข็งแรง ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากการทำงานที่ได้ทำ

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ ในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสียลดการขาดงาน ลางาน ลดความเครียด^๑

การทำงานและความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในด้านฝ่ายอำนวยการให้กับปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีปริมาณงานและความรับผิดชอบมากขึ้นจากเดิมเป็นอันมาก และภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงกลาโหม ทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบการบริหารราชการและแผนด้านการทหาร การข่าว การส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง การต่างประเทศ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน และมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนดการจัดทำและปรับปรุงแก้ไขอัตราของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม การฝึก การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การ

^๑ บุญจง ขวศิริวงศ์, “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)”, วารสารพัฒนาสังคม, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒, (๒๕๕๐): ๖๑-๖๓.

วิเทศสัมพันธ์ กิจกรรมของสภากลาโหม การรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ด้วยภาระงานจำนวนมากที่กล่าวไปข้างต้น ทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะกดดันจากหลายด้าน ทั้งภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณมาก ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา ความเครียดจากภาวะเศรษฐกิจ เกิดปัญหาการประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่มีความผิดพลาดมากขึ้นทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่เข้าใจกันของบุคคล ทั้งความขัดแย้งในหน่วยงานเดียวกันต่างหน่วยงาน ทำให้งานเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง กอปรกับการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชายังแก้ไขได้ไม่ตรงจุด การบริหารงานและการบริหารคนขององค์กรก็ยังเสื่อมถอยลงเรื่อย ๆ

ดังนั้นเพื่อเป็นการหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดการผิดพลาดของงานให้น้อยลงเกิดความสามัคคีระหว่างกันดีขึ้น ลดความผิดพลาดในการประสานงาน และความบาดหมางขัดแย้งต่าง ๆ ให้น้อยลง ผู้วิจัยมองเห็นปัญหาดังกล่าวจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสุขในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยซึ่งสอดคล้องตามที่พุทธทาสได้แสดงธรรมถึงหลักทฤษฎีว่าด้วยการหาความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นที่เป็นข้อเสนอของท่านที่เป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้คือ “ทำงานคือการประพฤติธรรม”^๒ ถ้าหากเริ่มต้นจากทัศนคติที่ถูกต้องว่าการทำงานคือหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและการปฏิบัติธรรม คือ การทำหน้าที่ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์เพราะฉะนั้นการทำงานก็คือการประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้ว ก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน คุณธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าได้ทรงเล็งเห็นว่า “ภารกิจและกิจการต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หากไม่แนะนำให้ใช้หลักธรรม อิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นหลักปฏิบัติแล้ว ภารกิจหรือกิจการต่าง ๆ ย่อมจะไม่สามารถบรรลุความสำเร็จ ตามแผนที่วางไว้ได้ด้วยดี” หากนำหลักอิทธิบาท ๔ จะช่วยเป็นแรงกระตุ้นจิตใจให้เกิดพลังให้ปฏิบัติกิจการงานใด ๆ สำเร็จ เกิดเป็นผลดีต่อตนเอง หลักธรรม “อิทธิบาท ๔” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สอนให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานด้วยใจรักจึงทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ๒) วิริยะ หมายถึง ความเพียร ๓) จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจ ๔) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หากข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมสามารถนำหลักธรรมคำสอนนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานทุกประเภท^๓ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน เกิด

^๒ พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๖๓.

^๓ วรณศิริ สุจริต, “บุคลิกภาพห้องศปกระบอบ อิทธิบาท ๔ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน”, **วารสารรามคำแหง**, ปีที่ ๒๘ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๓): ๑๗๒-๑๗๓.

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากขึ้นตลอดจนเป็นแนวทางที่จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมโดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ๒. ปัจจัยระดับครอบครัว ๓. ปัจจัยระดับองค์กร ๔. การสร้างความสุขในการทำงาน และหลักพุทธจิตวิทยาที่ใช้คือ อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการปฏิบัติงาน) วิริยะ (ความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ) จิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลและวางแผนในการปฏิบัติงาน)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ทำงานในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๒๒ คน จากประชากรทั้งหมด ๔๔๗ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือน มีนาคม ถึง สิงหาคม ๒๕๖๑

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ปัจจัยระดับครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว แตกต่างกันมี ผลกับความสัมพันธ์และความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๕.๓ ปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจใน การทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในที่นี้ผู้ ศึกษาได้สังเคราะห์ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาฐานแห่งความสำเร็จซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้สู่ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ได้แก่ ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ ความรู้จักไตร่ตรอง ดังนี้

ความพอใจรักใคร่ หมายถึง ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความ พื่อใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ

ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความ ขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น

ความรอบคอบ หมายถึง ความเอาใจฝึกลงในการทำสิ่งใด ด้วยความไตร่ตรอง รู้จัก พิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญาตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ

ความรู้จักไตร่ตรอง หมายถึง ความตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำ ด้วยความรู้จักไตร่ตรอง รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ

หลักพุทธจิตวิทยา หมายถึง ความเข้าใจเบื้องต้นในหลักความเป็นจริงที่เป็นกลางตาม ธรรมชาติ ได้แก่ ชีวิตและความเป็นไปของชีวิต โดยมีองค์ประกอบ ๔ ด้าน เรียกว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

๑. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำให้ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

๒. วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

๓. จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิต ฝึกลงไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

๔. วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลประเมินผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ปี ขึ้นไป

อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ขณะที่กำลังปฏิบัติงานอยู่คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเศษของอายุ ๖ เดือนขึ้นไป ให้เพิ่มจำนวนอีก ๑ ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ขณะที่กำลังปฏิบัติในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม คือ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการครองชีวิตอยู่ในสังคม จำแนกเป็น ๓ กลุ่มได้ ดังนี้ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายรับที่ได้รับในแต่ละเดือน และเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้นอกจากเงินเดือนประจำเฉลี่ยต่อเดือนโดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

ความพึงพอใจของรายได้ หมายถึง ความสมดุลของรายได้ทั้งหมดกับรายจ่ายและภาระหนี้สินในแต่ละเดือน ประเมินจากความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จนถึงปัจจุบันคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเศษเลย ๖ เดือน ขึ้นไป นับเพิ่มอีก ๑ ปี

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการหรืองานบ้านร่วมกัน

นโยบายการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร วัดได้จากความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร วัดได้จากคะแนนที่ข้าราชการได้จากการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรสอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทางพฤตินัยที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน

สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อความสัมพันธ์/การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในด้านที่มีลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของ

ผู้ได้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตร ความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง/หน้าที่การงานที่สูงขึ้น การโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่องาน ฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะรวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน

ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ แบ่งเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน และสิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน เช่นการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ หรือในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ สภาพห้องทำงาน สภาพทั่วไปของอาคาร แสง เสียง กลิ่น ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร

สวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่มีผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ที่พัก ยานพาหนะ ค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๗.๒ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหาร นำมาใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

๑.๗.๓ ให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อการพัฒนาข้าราชการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระทรวงกลาโหม

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ การกิจ หน้าที่ของสำนักนโยบายและแผนกลาโหมของแต่ละกลุ่มงาน
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- ๒.๓ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- ๒.๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ กับความสุขในการทำงาน
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ การกิจ หน้าที่ของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม

๒.๑.๑ การกิจ

มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงกลาโหม ทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชา และระบบการบริหารราชการ และแผนด้านการทหาร การข่าว การส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง การต่างประเทศ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน และมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนดการจัดทำและปรับปรุงแก้ไขอัตราของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม การฝึก การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การวิเทศสัมพันธ์ กิจการของสภากลาโหม การรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ การแบ่งมอบเป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม^๑

๒.๑.๒ ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

๒.๑.๒.๑ เสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ และนโยบายด้านการทหารของกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๒.๒ พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษา อบรม ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

^๑ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กระทรวงกลาโหม, ประวัติสำนักนโยบายและแผนกลาโหม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองบริการสำนักงานสนับสนุน กรมเสมียนตรา, ๒๕๕๙), หน้า ๒๐-๒๕.

๒.๑.๒.๓ พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำอัตราของสำนักงานปลัดกระทรวง
กลาโหมและการปรับปรุงแก้ไขอัตราของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๒.๔ พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๒.๕ เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงานเกี่ยวกับนโยบายการ
ระดมสรรพกำลังเพื่อการทหาร การเข้าร่วมการปฏิบัติตามแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติ การ
อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และความร่วมมือกับต่างประเทศด้านส่งกำลังบำรุงและอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศ

๒.๑.๒.๖ พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล
และดำเนินการเกี่ยวกับการวิเทศสัมพันธ์ กิจกรรมล่ามและภาษาต่างประเทศ การขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับผู้นำทางทหารและบุคคลสำคัญต่างประเทศ พิธีการทูต การเยี่ยมเยือน
และการรับรองแขกต่างประเทศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และปลัดกระทรวงกลาโหม
และปฏิบัติหน้าที่ในด้านการต่างประเทศอื่น ๆ

๒.๑.๒.๗ พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับกิจการของสภากลาโหมและการประชุม
อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒.๘ เสนอความเห็น อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอ
นโยบายและความคิดเห็นของกระทรวงกลาโหมต่อส่วนราชการภายนอกกระทรวงกลาโหม และ
องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๒.๙ พิจารณา รวบรวม วิเคราะห์ ประสานงาน และรับทราบนโยบาย ความ
คิดเห็น และการดำเนินการของส่วนราชการภายนอกกระทรวงกลาโหม และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานของส่วนราชการกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๒.๑๐ ประสานงานกับส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมให้รับทราบ
นโยบาย และแนวทางปฏิบัติของกระทรวงกลาโหมและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับ
ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ^๒

๒.๑.๒.๑๑ พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน รวบรวมและ
ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านข่าวสารและข่าวกรอง

๒.๑.๒.๑๒ พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล
และดำเนินการด้านกิจการพลเรือน การพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน

๒.๑.๒.๑๓ พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล
และดำเนินการด้านกิจการสารวัตรทหารให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๒.๑๔ ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และ
ปลัดกระทรวงกลาโหม มอบหมาย

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

๒.๑.๓ การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่

๒.๑.๓.๑ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคงของส่วนราชการนอกกระทรวงกลาโหมในระดับชาติของรัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีด้านการป้องกันประเทศเวียดนามอาเซียน และประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นโยบายและยุทธศาสตร์ความร่วมมือด้านความมั่นคงกับ กระทรวงกลาโหมมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ นโยบายการระดมสรรพกำลังเพื่อ การทหาร นโยบายด้านยุทธภัณฑ์และสิ่งอุปกรณ์ทางทหาร นโยบายด้านส่งกำลังบำรุงและนโยบาย และยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงกลาโหม การเข้าร่วมการปฏิบัติ ตามนโยบายการเตรียมพร้อมแห่งชาติ พัฒนาระบบงานยุทธศาสตร์และระบบการบริหารจัดการเพื่อ สนับสนุนงานยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหม ควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการใน กระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด รวมทั้ง ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนัก นโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ^๓

๒.๑.๓.๒ สำนักงานอาเซียน มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม และกำกับดูแลเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ความร่วมมือด้านความมั่นคงภายใต้กรอบสมาคม ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้าน ความมั่นคงระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ งานเลขานุการ การ ประชาสัมพันธ์ และพิธีการตามกรอบอาเซียน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มี ผู้อำนวยการสำนักงานอาเซียน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๓ สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่ พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการวิเทศสัมพันธ์ กิจกรรมล่ามและ ภาษาอังกฤษต่างประเทศ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับผู้นำทางทหารและบุคคลสำคัญ ต่างประเทศพิธีการทูต การเยี่ยมเยือนและการรับรองแขกต่างประเทศของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหม และปลัดกระทรวงกลาโหม จัดทำข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักนโยบาย และแผนกลาโหมการดำเนินงานของกระทรวงกลาโหม ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างประเทศที่ เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่ในด้านการต่างประเทศอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการ สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๔ สำนักงานกิจการพลเรือน มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการด้านกิจการพลเรือน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการทหารในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและกระทรวงกลาโหม รวมทั้ง ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการภายนอกกระทรวงกลาโหม และมิตรประเทศ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานกิจการพลเรือน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒.

๒.๑.๓.๕ ศูนย์ประสานภารกิจทางทหาร มีหน้าที่ ดำเนินการ รวบรวมอำนาจการประสานงาน การเสนอแนะนโยบาย และการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวกับการกิจทางทหารกับสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และกระทรวงการต่างประเทศ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าศูนย์ประสานภารกิจทางทหาร สำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๖ ศูนย์อำนาจการประสานงานข่าวกรอง มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการประสานงาน รวบรวมและตรวจสอบ งานด้านข่าวสาร และการต่อต้านข่าวกรอง ที่เกี่ยวข้องกับการสถานการณ์ด้านการเมือง การเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประวัติบุคคล การขนส่งและโทรคมนาคม ภูมิศาสตร์ จากแหล่งข้อมูลข่าวสารทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ตรวจสอบและดำเนินการวิธีต่อข่าวสาร เพื่อให้เป็นเอกสารข่าวกรองสำหรับใช้ประโยชน์ในการแจ้งเตือนภัย ตลอดจนเสนอแนะนโยบายและการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าศูนย์อำนาจการประสานงานข่าวกรอง สำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ “

๒.๑.๓.๗ กองกลาง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การสวัสดิการ การพัสดุ การขนส่ง การบริการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่มีได้เป็นหน้าที่ของกองใดกองหนึ่งโดยเฉพาะ มีผู้อำนวยการกองกลาง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๘ กองแผนและการจัด มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ และประสานงานเกี่ยวกับแผนทางทหาร แผนและโครงการฝึกศึกษา อบรม และดูงาน การปรับปรุงการจัดและอัตราของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองแผนและการจัด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๙ กองรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ แนะนำ ตรวจตรา เผยแพร่ ตรวจสอบ กำหนดระเบียบควบคุมและดำเนินมาตรการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองรักษาความปลอดภัย เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๑๐ กองการประชุม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดเตรียมและสนับสนุนการจัดประชุมของสภากลาโหม การประชุมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สนับสนุนห้องประชุมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ห้องประชุมกับส่วนราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองการประชุม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๑๑ สำนักงานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับการเบิก การรับ การจ่ายเงิน ตลอดจนการบัญชีเงินของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ให้เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม และระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

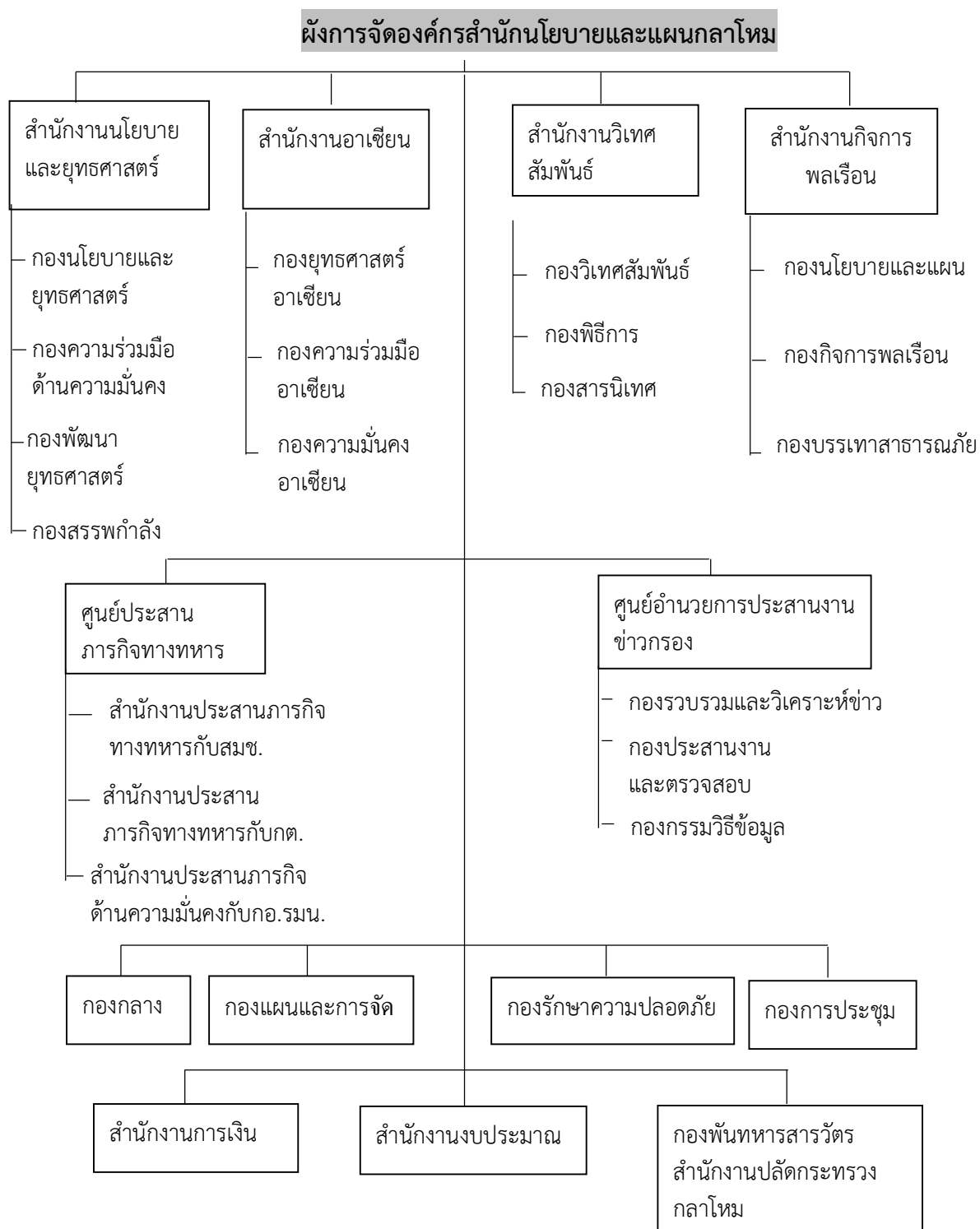
“ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓.

๒.๑.๓.๑๒ สำนักงานงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จัดทำ บริหาร ควบคุม รวมทั้งติดตาม เปรียบเทียบ วิเคราะห์ ประเมินผล และการรายงานงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร ให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าสำนักงานงบประมาณเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒.๑.๓.๑๓ กองพันทหารสารวัตรสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ^๕ (อัตราแยกต่างหาก)

มีหน้าที่ดำเนินการสารวัตรทหารให้แก่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีผู้บังคับกองพันทหารสารวัตรเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔-๒๕.



* (อัตราแยกต่างหาก)

ภาพที่ ๒.๑ ผังการจัดองค์กรสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา กล่าวได้ว่า พุทธจริยธรรมไม่แตกต่างหากจากความสุข เริ่มแต่ขั้นต้น ในการทำความดีหรือกรรมดีทั่ว ๆ ไป ที่เรียกว่า บุญ ก็มีพุทธพจน์ตรัสว่า “บุญเป็นชื่อของความสุข” ในการเจริญภาวนา บำเพ็ญเพียรทางจิต ความสุขก็เป็นปทัฏฐานให้เกิดสมาธิ แม้ฉณาน ในระดับสูง ไม่มีสุขเป็นองค์ฌาน ก็พึงเข้าใจว่าเป็นความสุขที่ประณีตยิ่งขึ้นไปอีก

จุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ นิพพาน เป็นบรมสุข คือ สุขสูงสุด ก็พึงบรรลุได้ด้วยข้อปฏิบัติที่มีความสุข มิใช่บรรลุด้วยข้อปฏิบัติที่เป็นทุกข์ (หมายถึง ทุณกิริยา, ไม่พึงสับสนกับทุกข์ปฏิบัติ) ซึ่งคำว่าทุกข์ในที่นั้น หมายถึง ความยากลำบาก) ระดับขั้นของความสุข แนวที่ ๑ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ความสุขที่เกิดจากการสนองความต้องการ : ชั้นโลกียะ ๑) ความสุขเมื่อได้สนองตัณหา (ความสุขจากการสนองความต้องการที่เป็นอกุศล) ๒) ความสุขเมื่อได้สนองฉันทะ (ความสุขจากการสนองความต้องการที่เป็นกุศล)

๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยหลายฉบับ พบว่า นักวิจัยและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้คำอธิบายหรือคำจำกัดความของความสุข แตกต่างกันไป ดังนี้

ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกิดความพึงพอใจและพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าเพราะการทำงานและเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน^๖ ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ^๗ ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวกรับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ผูกพันในงานที่ตนทำ ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น^๘ ดังนั้นความสุข จึงหมายถึง เป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่มีความรู้สึกพอใจกับชีวิต พึงพอใจกับตนเอง เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกเต็มเต็ม ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกพอใจแค่เพียงชั่วคราว และบุคคลจะรับรู้ความรู้สึกมีความสุขโดยสัญชาตญาณ

^๖ พุทธทาสภิกขุ, *การทำงานที่เป็นสุข*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖-๒๒.

^๗ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔.

^๘ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๓๐.

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย^๙

๒.๒.๑.๑ ความตื่นระทมยในงำน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ

๒.๒.๑.๒ ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

๒.๒.๑.๓ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้องบริหารจัดการ แต่ผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลถึงการถึงความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ที่เป็นแรงกระตุ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๑๐} บทธรรมกถาตีพิมพ์ในหนังสือ “ชีวิตนั้นสำคัญที่ใจ” ท่านได้กล่าวแบ่งความสุขออกเป็น ๕ ชั้น คือ

ความสุขชั้นที่ ๑ คือ ความสุขจากการเสพวัตถุหรือการทำให้ร่างกายภายนอกมาตอบสนองต่อความต้องการในสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และกายของเรา มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการตอบสนองต่อความต้องการในสัมผัสทั้ง ๕ และมีชีวิตขึ้นอยู่กับวัตถุ หรือ “อามิส” ภายนอกทั้งสิ้น

ผู้ที่ต้องการมีความสุขในขั้นนี้มาก ๆ ก็จะมีชีวิตที่เต็มไปด้วยความอยาก ความต้องการดิ้นรนทะเยอทะยานไปไม่มีสิ้นสุด เพราะเมื่อได้มาก ก็จะมีความสุขมากขึ้นนั่นเอง เมื่อมีความสุขมากเข้าก็จะเสพติดอยู่กับวัตถุเหล่านั้น และไม่อาจขาดวัตถุเหล่านั้นได้ และไม่อาจดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ถ้าหากขาดวัตถุภายนอกเหล่านั้น เหมือนกับสูญเสียอสรภาพสูญเสียความสามารถที่จะเป็นสุขไปนั่นเอง มนุษย์ต้องการความสุขในขั้นที่ ๑ นี้จึงมุ่งพัฒนาความสามารถที่จะหาสิ่งเสพมาบำเรอความสุข จนขาดความพอดี และห่างไกลจากทางสายกลางซึ่งเป็นความสมดุลของชีวิตออกไป เราจึง

^๙ Warr, P., “The measurement of well-being and other aspects of mental health”, *Journal of Occupation Psychology*, Vol. 63 (1990): 193-210.

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

ไม่สามารถที่จะพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขในตัวของเราเองได้ ยิ่งเติบโตขึ้น มีอายุมากขึ้นก็ยิ่งกลายเป็นคนที่สุขยากขึ้น แต่ถ้าหากขาดวัตถุภายนอกเหล่านั้น เหมือนกับสูญเสียอิสรภาพสูญเสียความสามารถที่จะเป็นสุขไปนั่นเอง

มนุษย์ที่ต้องการความสุขในขั้นที่ ๑ นี่จึงมุ่งพัฒนาความสามารถที่จะหาสิ่งเสพมาบำเรอความสุข จนขาดความพอดี และห่างไกลจากทางสายกลางซึ่งเป็นความสมดุลของชีวิตออกไป เราจึงไม่สามารถที่จะพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขควบคู่ไปด้วย เราก็จะกลายเป็นคนที่ยิ่งอยู่นาน ก็ยิ่งเป็นคนที่สุขได้ง่ายขึ้น การถือรักษาศีลภาวนา จึงเป็นการช่วยฝึกตนเองของมนุษย์ให้อยู่กับทางสายกลางฝึกไม่ให้เห็นตนเองมีความสุขหรือมีชีวิตขึ้นกับวัตถุ เช่น การรักษาศีล ๘ ไม่จำเป็นต้องฝึก หรือต้องกระทำทุกวัน อาจจะทำทุก ๆ ๘ วัน เพื่อให้กายของเราละจากวัตถุ ซึ่งเป็นการรักษาอิสรภาพของชีวิตไว้และฝึกให้เราใช้ชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องขึ้นกับวัตถุมากเกินไป และควรฝึกตรวจสอบตนเองด้วยคำว่า “มีก็ดี ไม่มีก็ได้” หากใครสามารถพูดคำนี้ได้ โดยมีความรู้สึกเบาใจ ชีวิตของเราก็จะเริ่มเป็นอิสระ ไม่ยึดติด โปรงเบา สามารถมีความสุขได้โดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ อาศัยสิ่งเสพติดภายนอกและมีความสุขอยู่กับตนเองได้โดยเริ่มไม่ต้องหา

ความสุขขั้นที่ ๒ เป็นความสุขที่มนุษย์สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จากความสุขขั้นที่ ๑ โดยมีองค์ประกอบของการบำเพ็ญประโยชน์ ทำความดี ใช้การเจริญคุณธรรมในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น เช่น การให้ การมีเมตตา การรัก การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อทำให้เกิดความสุขแก่คนอื่น ๆ และจึงทำให้ตนเองรู้สึกเป็นสุข

ความสุขขั้นที่ ๓ การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ กล่าวคือ มนุษย์บางครั้งมีชีวิตอยู่ได้ด้วยความหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่สมมติขึ้นไม่จริงยั่งยืน นำพาตนเองแยกไป ทำตนให้แปลกออกไปจากความเป็นจริงของธรรมชาติ และเป็นเหตุให้ตนเองขาดความสุขที่พึงจะได้รับจากความจริง เหมือนกับการทำงานที่คาดหวังว่าตนเองจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานหนัก ผู้ที่คาดหวังในเงินเดือนจึงมีใจทำงานด้วยความเป็นทุกข์ เพราะความสุขของเขา อยู่ในตัวเงินค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นความสุขที่อยู่ข้างหน้า และยังมาไม่ถึง แต่ถ้าหากเราปรับมุมมอง ปรับความคิดของเราให้อยู่กับความเป็นจริยธรรมของการทำงาน เข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสุขกับความสำเร็จในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เราจึงจะพึงได้รับความสุขจากความเป็นจริง และมีการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ความสุขขั้นที่ ๔ เป็นความสุขที่เกิดจากการปรุงแต่งขึ้นเองของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้มีความคิดกว้างไกล เป็นนักประดิษฐ์ เป็นผู้สร้างสรรค์เทคโนโลยี สิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้รวมไปถึงความรู้สึกเป็นสุข และเป็นทุกข์ของตนเองอีกด้วย คุณสมบัตินี้ถือเป็นลักษณะพิเศษที่มนุษย์มี แต่มนุษย์เรากลับมักเลือกที่จะปรุงแต่งจิตใจของตนเองให้มีความสุขมากกว่าความสุข ดังคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงสอนให้เราใช้ความสามารถในการปรุงแต่งให้ถูกต้อง คือ จงเลือกเก็บแต่อารมณ์ที่ดีมาแต่งใจให้สบาย ด้วยการใช้ สภาพจิต ๕ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ปราโมทย์ ความร่าเริงเบิกบานใจ ๒) ปีติ ความอิ่มใจ ๓) ปัสสัทธิ ความสงบเย็น ไม่เครียด ๔) ความสุข ความโปร่งใจ สะดวกใจ และ ๕) สมานิ ภาวะที่จิตอยู่กับสิ่งที่ต้องการ ไม่มีอะไรมารบกวน ให้จิตอยู่ที่ตัวของมัน

ความสุขขั้นที่ ๕ คือ ความสุขเหนือการปรุงแต่ง หมายถึง การอยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง และทำให้จิตใจของตนวางอยู่กับ

ทุกสิ่งอย่างเข้าใจชีวิต สภาพจิตที่เยียบสงบสบายที่สุด เช่นนี้ เรียกว่า “จิตอุเบกขา” เป็นจิตที่สบาย ไม่มีอะไรรบกวน มีความลงตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสุขอยู่ประจำตัวอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่มีจิตอุเบกขานี้ จึงเป็นผู้เป็นสุขเต็มอ้อมอยู่ข้างใน ไม่ต้องหาจากภายนอก เป็นผู้มีชีวิตที่พร้อมที่จะทำเพื่อผู้อื่น ได้เต็มที่เพราะไม่ห่วงกังวล ถึงความสุขของตนและไม่ต้องการที่จะต้องทำเพื่อตนเองต่อไป อีกทั้งมองไกลด้วยปัญญาที่รู้ความจริง ด้วยจิตใจที่กว้างขวางและรู้สึกเกื้อกูล มนุษย์จึงควรพัฒนาตนเองให้สามารถมีความสุขในระดับขั้นที่สูงขึ้น เพราะเมื่อยังพัฒนาเขาก็จะได้รับความสุขได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีเวลารบกวนให้หวนข้องหมองมัวอีก ^{๑๑} จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปแนวความคิดของความสุขในการทำงานจากผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

Gilmer^{๑๒} สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ ๑๐ ประการ คือ

๑. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

๒. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

๓. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

๔. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

๕. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

๖. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^{๑๒} Gilmer, B.V., *Industrial Psychology*, (New York: The McGraw-Hill, Book Company, (1971), pp. 28-30.

๗. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

๘. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

๙. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อเสนอเทศคำสั่งการทำงาน รายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

๑๐. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน ๘ ประการ^{๑๓} ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่

๑. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน รู้จักการออกกำลังกาย ชีวิตมีความสุข

๒. Happy heart มีน้ำใจงาม คิดถึงคนอื่น มีความเอื้ออาทรต่อกัน ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

๓. Happy relax ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ให้เหมาะสม

๔. Happy brain ต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

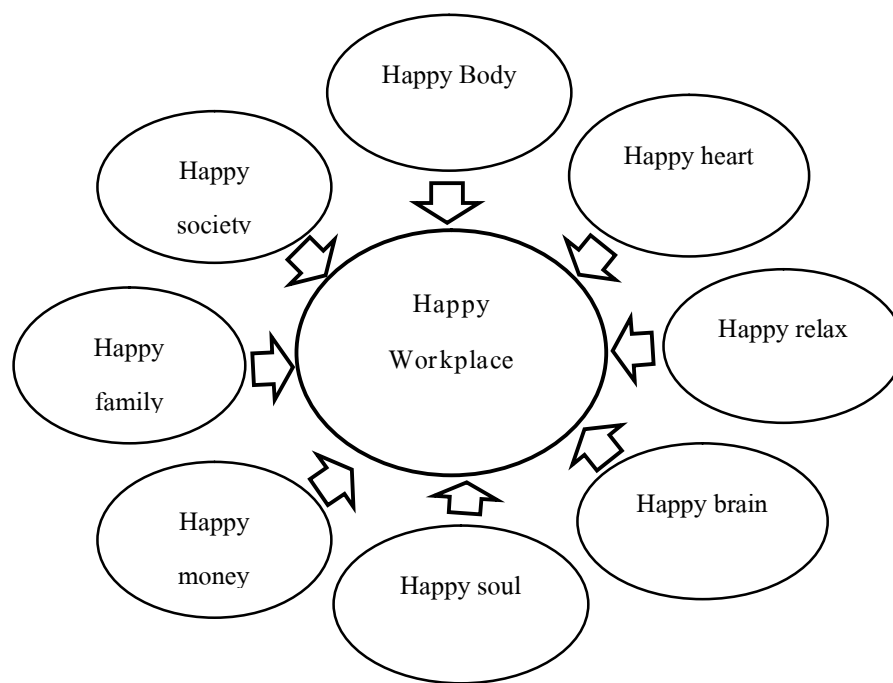
๕. Happy soul การมีคุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

๖. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี

๗. Happy family มีครอบครัวที่มีความอบอุ่นมั่นคง เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

๘. Happy society มีสภาพสังคมที่ดี ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

^{๑๓} Ibid., p. 30.



ภาพที่ ๒.๒ แสดงแนวทางการสร้างสุขพื้นฐาน ๘ ประการ

มานีเยน (Manion)^{๑๔} ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล และได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่เขาศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กร เหมือนเดิมใช้ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจ มีความสุข อยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้ว ความสุขในงานก็จะตามมา และตามแนวคิดของมานีเยน องค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัย ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เมื่อบุคคลมาร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดสังคมการทำงาน บุคลากรในสถานที่ทำงาน จึงควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและปรารถนาดีต่อบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

^{๑๔} Manion, J., “ Joy at Work : Creating a Positive Workplace” , *Journal of Nursing Administration*, Vol. 33 No. 12 (2003): 625-655.

๒. ด้านความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจ มีความสุขที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการทำงานและมีความภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในงาน

๓. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงานสามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

๔. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับ การไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งการได้รับความคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้นตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุป องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งในองค์กรและภายในตัวพนักงานเอง ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ^{๑๕} ดังนี้

๑. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

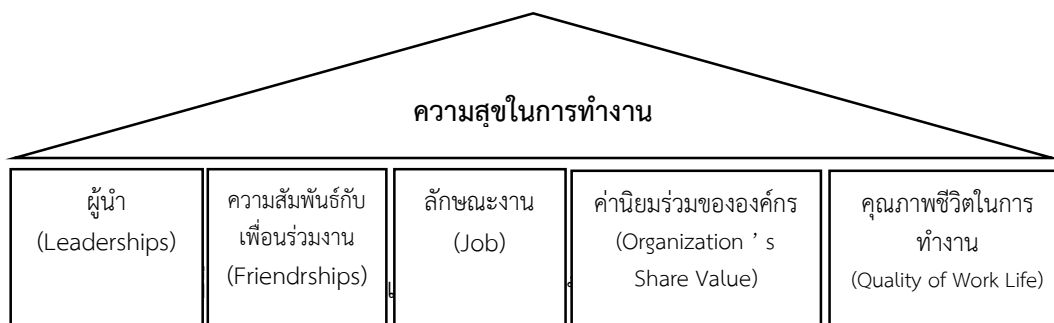
๒. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

๓. ลักษณะงาน (Job) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

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

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒๕-๖๕๕.

๕. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด



๑. ผู้นำ (Leaderships) ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมีโอกาสปฏิเสธได้ว่า “ผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงลักษณะของผู้นำในอันที่จะสร้างภาวะการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมด ในที่นี้จะขอกกล่าวถึง ผู้นำแบบบริกร (Leadership as Steward or Servant) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน Servant Leadership เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาก ยศสรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง^{๑๖}

ผู้นำแบบบริกรนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก ๓ ทาง คือ

๑. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำของเขาซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร

๒. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อให้เขาได้รับข้อมูลที่ต้องการและทั่วถึงจากผู้นำของเขาเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย

^{๑๖} สมบัติ กุสุมาวาลี, “แนวคิดการพัฒนามนุษย์ใน Human Development Report”, ธรรมศาสตร์, ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๓๙): ๘๓-๑๐๕.

๓. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่าง ๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขาได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้อำนาจการคิดสร้างสรรค์ใหม่เกิดขึ้นด้วยนอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจจริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจสมบัติ กุสุมาวลี ได้กล่าวถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร ไว้ ๗ ประการ คือ ^{๑๗}

- ๑) แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)
- ๒) สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)
- ๓) เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)
- ๔) ความเป็นอิสระสูง (High levels of interdependence)
- ๕) จัดการตนเอง (Self-Management)
- ๖) ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ Questioning present assumptions and mental model)
- ๗) ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

สรุป ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) นั้นเป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรภายใต้เป้าหมายร่วมกันของพนักงานภายในองค์กร โดยจะรับฟังและทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานต่าง ๆ และรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งยังดำเนินการอย่างพินิจพิเคราะห์ในอันที่จะสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนทุกคน เพื่อจัดความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างทางเลือกที่ ๓ ที่เกิดขึ้นตามความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาในกับพนักงานในองค์กรตน

๒. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships)

รูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดเล็ก หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตามมักเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมดยุคของการทำงานคนเดียวรับผิดชอบงานคนเดียวในทุกเรื่อง หรือเก่งคนเดียวอีกต่อไปฉะนั้นในปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จอีกต่อไป การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้อง จึงเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จ ^{๑๘} มีดังนี้

- ๑) บุคลิกภาพ (Personality) คำว่าบุคลิกภาพที่ดีไม่ใช่แค่รูปร่างหน้าตา ท่าทางและการแต่งกายที่ดีเท่านั้น แต่บุคลิกที่ดีต้องประกอบทั้งรูปลักษณ์ภายนอก รวมทั้งสิ่งที่อยู่ภายใน คือ

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑-๑๒.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๓-๑๐๕.

ความคิด ค่านิยม ทักษะคติ วิสัยทัศน์ อีกด้วย ลักษณะของคนที่มีบุคลิกดีคือ รูปลักษณ์ภายนอกโดยภาพรวมต้องดูดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักแสดงออกเรื่องอารมณ์อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี ดังนั้นคนที่มีบุคลิกภาพดีพร้อมทั้งภายนอกและภายในจะเป็นคนที่มีเสน่ห์ เป็นที่รักใคร่ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จได้

๒) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) คือการมีกิริยามารยาทสุภาพ สงบเสงี่ยม ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ควรถือว่าการถ่อมตน หรือการยอมให้คนอื่นเป็นการเสียศักดิ์ศรี แต่คิดว่าจะนำมาซึ่งความรักใคร่เพราะไม่มีใครชอบคนที่ยกตนข่มท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นการทำตัวอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้อาวุโสและเจ้านายจะเอ็นดู พร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและสอนงานให้ถ้าสามารถทำตัวเป็นที่รักใคร่เอ็นดูของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้ ก็ถือว่าสร้างความสำเร็จในการทำงานได้เกินครึ่ง ในขณะที่เดียวกันในฐานะเจ้านายการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องก็ไม่ควรใช้พระเดชคือการใช้อำนาจหรือสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นบ้าง และต้องสอนงานรวมทั้งแนะนำเมื่อลูกน้องไม่เข้าใจหรือมีข้อผิดพลาดในการทำงาน

๓) ความเป็นเพื่อน (Friendly) และมีน้ำใจช่วยเหลือ (Helpful) ควรทำตัวให้สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเองวางตัวธรรมดา ไม่ควรถือตัวหรือหยิ่งจองหอง ไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคมของเราจะสูงกว่าเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่เมื่อทำงานร่วมกันก็ต้องถือว่ามีสถานะเท่ากัน รวมทั้งเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังทั้งกายและใจ กำลังความคิดใน ลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานคนที่มีความเป็นเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และถ้าเป็นเจ้านายการสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานเกรงกลัวเพียงอย่างเดียวจะไม่เกิด บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลูกน้องจะเครียดและไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แต่ควรสร้างบรรยากาศให้พอเหมาะพอดีระหว่างความเคารพยำเกรง กับการกล้าแสดงออก กล้าโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น

๔) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ มีความกระตือรือร้นและการทำงานทุกชนิด ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อคำพูด คำมั่นสัญญารักษาเวลา ทำตัวให้เป็นคนมีเกียรติ เป็นที่เชื่อถือได้ มีความซื่อตรง สุจริตในงานที่ทำ เป็นที่มาของความสำเร็จในการทำงานทุกชนิด ในฐานะลูกน้องก็ต้องทำงานให้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ในขณะที่เดียวกันถ้าเป็นเจ้านายก็ต้องรักษาคำพูด รักษาสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกน้อง เช่นเรื่องของการให้โบนัส การขึ้นเงินเดือนให้รางวัลพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งก็ต้องทำตามสัญญาที่ให้ไว้เช่นกัน

๕) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligences) และความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ต้องมีปฏิภาณไหวพริบที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำชื่อและรายละเอียดของคนที่ต้องติดต่องานเห็นว่าให้ความสำคัญกับเขา และถ้าผู้บังคับบัญชาระดับสูงสามารถจำชื่อและรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานระดับล่างได้จะยิ่งสร้างความประทับใจความชื่นชมใน

ตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเป็นเจ้านายหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งก็คือต้องสามารถช่วยลูกน้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เสมอ ที่สำคัญต้องมีความคิดแปลกใหม่ เป็นความคิดในทางที่ดีเพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและองค์กรโดยรวม คนที่มีความคิดแปลกใหม่จะมีคุณสมบัติโดดเด่นในที่ทำงานและก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้ไม่ยาก

๖) มีความขยันขันแข็ง (Diligent) และมีความพยายาม (Attempt) คือการขยันทำงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ต้องมีความเพียร ความพยายาม ฝึกฝน การเรียนรู้เพื่อการทำงานที่พัฒนาขึ้นกว่าเดิมรู้จักปรับปรุงตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพราะปัจจุบันความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คนที่เรียนรู้ปรับตัวพัฒนาตนเองอยู่เสมอเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นคนที่ขยันขันแข็ง มีความพยายามจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และกลายเป็นคนโปรดของเจ้านายได้

๗) มีความอดทน (Patient) อดทนต่อความเหนื่อยยาก ความลำบากในการทำงาน เพราะความสำเร็จทุกอย่างไม่เคยได้มาโดยง่าย แต่ต้องมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวความล้มเหลว ทั้งอุปสรรคในการทำงาน และอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นเด็กใหม่ หรือคนใหม่ในองค์กร มักจะถูกตั้งข้อรังเกียจหรือตั้งกำแพงจากเพื่อนร่วมงานดังกล่าว และต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับโดยใช้เวลาไม่มาก

๘) ให้ความเคารพนับถือ (Respect) และรู้จักแสดงความยินดีหรือสรรเสริญผู้อื่นด้วยความจริงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดีต้องไม่ขัดเคืองในการแสดงความยินดีกับผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง เช่นเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้องค์กร นอกจากนี้ควรเคารพนับถือในความอาวุโส ตำแหน่งหรือผู้ที่มิประสบความสำเร็จมากกว่า

สรุป การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือเทคนิคการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความขยันขันแข็ง เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี และจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงาน

๓. ลักษณะงาน (Job)

Ken Blanchard ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ ซึ่งเขาใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Employee Work Passion กล่าวถึงปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Organizational Factors) ^{๑๙} ได้แก่

๑) Collaboration องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับข้าราชการ และระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิด Passion ในการทำงานได้

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๖-๑๐๗.

๒) Distributive Justice องค์กรจะต้องมีการกระจายความเป็นธรรมสู่ข้าราชการในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เห็นว่าองค์กรต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับข้าราชการทุกคน ซึ่งความเป็นธรรมนี้เองที่จะส่งเสริมให้พนักงาน เกิดความอยากที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีการลำเอียง หรือการแบ่งส่วนปันส่วนทรัพยากรเพื่อเอื้อผลประโยชน์ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

๓) Growth คือมีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรได้ ข้าราชการจะเกิด work passion ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการส่งเสริมให้เขามีความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดข้าราชการรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

๔) Performance Expectation คนจะรักงานที่ตนเองทำได้นั้นต้องรู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถทำให้ข้าราชการรับรู้ ว่า องค์กรคาดหวังผลงานอะไรจากเขา และทำให้เขาเชื่อว่าองค์กรเราขาดเขาไม่ได้เพราะข้าราชการคนนี้มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นไปอีก ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดก็คือ การบอกถึงความคาดหวังทางด้านผลงานแก่พนักงานแต่ละคน เพื่อให้ข้าราชการรับทราบ ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เมื่อรู้ดังนี้แล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และจะเกิด passion ในการทำงานมากขึ้น

๕) ปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้น ถือว่าเป็นปัจจัยในระดับองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามนั้นให้ได้

สรุป ความรู้สึกรักในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

๔. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

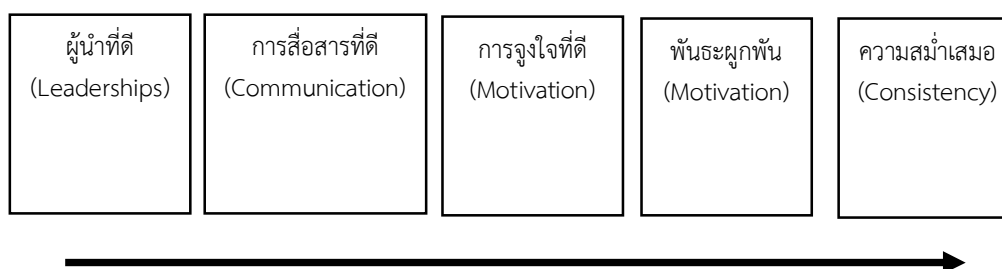
วัฒนธรรมองค์กร หรือ “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรม เป็นกรอบ วิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร^{๒๐} และที่สำคัญ วัฒนธรรม มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กรอีกด้วย

^{๒๐} ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑-๑๗.

ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ^{๒๑}

๑. ผู้บริหารร่วมกันพิจารณา วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร
๒. พิจารณาเป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
๓. พิจารณาทิศทาง แผน การทำงานประจำวัน ผลงาน
๔. ทบทวน/ค้นหา ปรัชญาการทำงาน
๕. ผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์
๖. ผู้บริหารคัดเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์
๗. บัญญัติคำอธิบาย ให้คำจำกัดความว่าข้าราชการต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไร
อ่านแล้วเข้าใจและสามารถประพฤติปฏิบัติได้เหมือนกัน
๘. หาข้อสรุปเพื่อยืนยันว่าหากข้าราชการทุกคนมีพฤติกรรมใหม่ทั้งหมดตามที่เลือกมา
จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จไปได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พฤติกรรมและทัศนคติคนในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่ดี



ภาพที่ ๒.๔ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พฤติกรรมและทัศนคติคนในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่ดี

สรุป ค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรเชื่อและคิดร่วมกัน จนก่อให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ จะได้รับการหล่อหลอมให้ยึดถือประพฤติ ปฏิบัติร่วมกัน ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้

๕. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้นทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบ ๘ ด้านด้วยกันดังนี้

๑. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

^{๒๑} บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๓๙-๔๒.

๒. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

๓. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

๔. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

๕. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

๖. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ

๗. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

๘. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบ^{๒๒}

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์กรที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือจิตใจข้าราชการด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘-๒๐.

ส่วนที่ ๓ : แนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน ^{๒๓}

พัฒนาผู้นองค์กร	สร้าง ความสัมพันธ์ ของสมาชิกใน องค์กร	สร้างความรักใน งาน	สร้างค่านิยม ร่วมขององค์กร	พัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการ ทำงาน	การสร้าง ความสุขใน ตนเอง
๑. แบ่งปันข้อมูล (Sharing information) ๒. สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision) ๓. เรียนรู้จากความ ผิดพลาด (Learning from mistake) ๔. ความเป็นอิสระสูง (High levels of interdependence) ๕. จัดการตนเอง (Self- Management) ๖. ตั้งคำถามกับสภาพ ปัจจุบัน (Questioning present assumptions) ๗. ส่งเสริมให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging creative input)	๑.บุคลิกภาพ (Personality) ๒.มีความอ่อน น้อมถ่อมตน (Modesty) ๓.ความเป็นเพื่อน (Friendly) มีน้ำใจช่วยเหลือ (Helpful) ๔.ความรับผิดชอบ (Responsibility) ๕.ความคิด สร้างสรรค์ (Constructive) ๖.มีความอดทน (Patient) ให้ความเคารพนับ ถือ (Respect)	๑.มีการกระจาย ความเป็นธรรม สู่ข้าราชการ Collaboration ๒.สนับสนุนให้ ข้าราชการได้ ทำงานร่วมกัน Distributive Justice ๓.มีโอกาสดีโต ในองค์กรได้ Growth ๔. ต้องรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า ต่อองค์กร Performance Expectation	๑.ผู้นำที่ดี (Leadership) ๒.การสื่อสาร ที่ดี (Communication) ๓.การจูงใจที่ดี (Motivation) ๔.พันธะผูกพัน (Motivation) ๕.ความสม่ำเสมอ (Consistency)	๑.สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดี ๒.ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ เหมาะสม ๓.มีความก้าวหน้า ในการทำงาน ๔.มีความมั่นคง ในงาน ๕.มีโอกาสพัฒนา ตนเอง ๖.ได้รับการยอมรับ นับถือ	๑.Happy body มีสุขภาพดี ๒. Happy heart มีน้ำใจงาม ๓.Happy relax รู้จักผ่อนคลาย ๔.Happy brain ศึกษาหาความรู้ ๕.Happy soul การมีคุณธรรม ๖.Happy money รู้จักใช้เงิน ๗.Happy family มีครอบครัว ที่อบอุ่น ๘.Happy society อยู่ในสังคมที่ดี

ตารางที่ ๒.๑ แสดงแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน

^{๒๓} ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕), หน้า ๑๙-๒๐.

จากตารางแสดงว่าการสร้างความสุขในการทำงานมี ๖ แนวทาง ดังนี้^{๒๔}

๑. การพัฒนาผู้นำองค์กร โดยพัฒนาผู้นำองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ ให้ความสนใจกับข้าราชการทุกคนเปรียบเสมือนข้าราชการทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร มีการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางให้การสนับสนุนข้าราชการต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้แล้วยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจจริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

๒. การสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร โดยพนักงานในองค์กรต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจช่วยเหลือ และเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๓. การสร้างความรักในงาน โดยส่งเสริมให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด มีการกระจายความเป็นธรรมสู่พนักงานสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ข้าราชการมีโอกาสเติบโตในองค์กรได้ โดยต้องรู้สึกได้ว่า ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร

๔. การสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรโดยเริ่มจากผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมให้แก่สมาชิก สามารถจูงใจสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างพันธะผูกพันในภาระหน้าที่ให้แก่สมาชิก อย่างสม่ำเสมอ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ข้าราชการมีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

๖. การสร้างความสุขในตนเอง โดย ประพฤติตนให้เป็นคนมีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม รู้จักผ่อนคลาย ศึกษาหาความรู้ใส่ตนเอง มีคุณธรรม รู้จักใช้เงิน มีครอบครัวที่อบอุ่น และอยู่ในสังคมที่ดี

ความสุขในการทำงาน เป็นกุญแจที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ การสร้างความสุขในการทำงาน ควรเริ่มต้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร สร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

๒.๔ หลักธรรมอริยบท ๔

อริยบท ๔ เป็นศัพท์ในพระพุทธศาสนา หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ ประการ คือ อันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ดุกรภิกษุทั้งหลาย เราได้มีความคิดอย่างนี้ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญ อริยบท อัน

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘-๓๐.

ประกอบด้วยฉันทสมาธิและประธานสังขาร ดังนี้ ว่าฉันทริยังของเราจักไม่ย่อหย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่หดหู่ในภายใน ไม่ฟุ้งซ่านไปในภายนอก และเธอมีความสำคัญในเบื้องหลังและเบื้องหน้าอยู่ ว่า เบื้องหน้าฉันใด เบื้องหลังก็ฉันนั้น เบื้องหลังฉันใด เบื้องหน้าก็ฉันนั้น เบื้องล่างฉันใด เบื้องบนก็ฉันนั้น เบื้องบนฉันใด เบื้องล่างก็ฉันนั้น กลางวันฉันใด กลางคืนก็ฉันนั้น กลางคืนฉันใด กลางวันก็ฉันนั้น เธอมีใจเปิดเผย ไม่มีอะไรหุ้มห่อ อบรมจิตให้สว่างอยู่ วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ภิกษุย่อมเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย วิริยสมาธิและประธานสังขาร ดังนี้ว่า วิชาณะยะของเราจักไม่ย่อหย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่มีอะไรหุ้มห่อ อบรมจิตให้ สว่างอยู่ จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป ^{๒๕}

ภิกษุย่อมเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิและประธานสังขาร ดังนี้ว่า จิตของเราจักไม่ย่อหย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่มีอะไรหุ้มห่อ อบรมจิตให้สว่างอยู่ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น ภิกษุย่อมเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและประธานสังขาร ดังนี้ ว่าวิมังสาของเราจักไม่ย่อหย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่หดหู่ในภายใน ไม่ฟุ้งซ่านไป ภายนอก และเธอมีความสำคัญในเบื้องหลังและเบื้องหน้าอยู่ว่า เบื้องหน้าฉันใด เบื้องหลังก็ฉันนั้น เบื้องหลังฉันใด เบื้องหน้าก็ฉันนั้น เบื้องล่างฉันใด เบื้องบนก็ฉันนั้น เบื้องบนฉันใด เบื้องล่างก็ฉันนั้น กลางวันฉันใด กลางคืนก็ฉันนั้น กลางคืนฉันใด กลางวันก็ฉันนั้น เธอมีใจเปิดเผย ไม่มีอะไรหุ้มห่อ อบรมจิตให้สว่างอยู่

๒.๔.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ในพระไตรปิฎก เพื่อจะให้เป็นข้อปฏิบัติหรือ เป็นแนวทางให้ประสบความสำเร็จ ในการเล่าเรียนหรือ ประกอบการงานที่ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิความสุข สบายใจจะเกิดมีตามมาเอง พร้อมกันนั้นการฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งจะเกิดขึ้นในห้องเรียน ในบ้านในที่ทำงานและสถานที่ทุก ๆ แห่ง

พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก มหาวิภังค์ว่าภิกษุทั้งหลายคำว่ามรรคาวนาได้แก่ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ ^{๒๖}

หลักการแนวคิดในการทำงานตามหลักโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก จุฬวรรค ว่าภิกษุทั้งหลาย ข้อที่ธรรมวินัยนี้ มีรัตนะมาก มีรัตนะหลายชนิด คือ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท

^{๒๕} พระไพศาล วิสาโล, **ธรรมในใจ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐.

^{๒๖} วิมหา. (ไทย) ๑/๑๙๙/๑๘๕.

๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชนงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ นี่เป็นความอัศจรรย์ไม่เคยปรากฏประการที่ ๗ ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลาย พบเห็นแล้ว ต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้ ^{๒๗}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ ^{๒๘}

อีกนัยหนึ่งในสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ว่าในเรื่องอายุของภิกษุ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะเจริญทำอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัป ^{๒๙} ได้ยกตัวอย่างในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มุลปนิสาสก ว่าในเรื่องอุปมาด้วยแม่ไก่ฟักไข่ ภิกษุที่นั้นเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขารเจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร มีความเพียรยิ่ง รวมทั้งความเพียรอันยิ่ง อย่างนี้นั้น ย่อมเป็นผู้ควรแก่ความเปื้อนอายุยิ่ง ควรแก่การตรัสรู้และควรแก่การบรรลุธรรม อันเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยม ^{๓๐}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกายมัลลปนิสาสกไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร ^{๓๑}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปปนิสาสก ว่าภิกษุพิจารณารู้อย่างนี้ว่า “เราเจริญอิทธิบาท ๔ ได้แล้ว” พึงตามศึกษาในกุศลธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวันและกลางคืน อยู่ด้วยปีติและปามोทย์นั้นแล ^{๓๒}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ที่มาราบพุลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อิทธิบาท ๔ ประการ พระองค์ทรงเจริญ ทำให้มากทำให้เป็นคุณญาณทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนื่อง ๆ สังสมแล้ว ปรารภเสมอดีแล้ว ก็เมื่อพระองค์ทรงประสงค์พึงอธิษฐานภูเขาลวงชื่อว่าหิมพานต์ให้เป็นทองคำล้วน ภูเขานั้นก็เป็นทองคำล้วนได้จริง ^{๓๓}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ชนทวารวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลายเราได้แสดงธรรมโดยการวิจัย (การเลือกเฟ้น) แสดงอิทธิบาท ๔ ประการ โดยการวิจัยเช่นนี้

^{๒๗} วิ.จ. (ไทย) ๗/๓๘๕/๒๘๔.

^{๒๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๔.

^{๒๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

^{๓๐} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๘๙/๒๐๓.

^{๓๑} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๓๒} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๔๔๕/๕๐๑.

^{๓๓} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๕๖/๑๙๙.

ธรรมอันเราแสดงแล้วโดยการวิจัยเช่นนี้ แต่ก็มีภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ยังเกิดความคิดคำนึงว่า “เมื่อบุคคลรู้เห็นอย่างไร อาสวะทั้งหลายจึงสิ้นไปโดยลำดับ” ^{๓๔}

และอีกนัยหนึ่งว่า ทางที่ให้ถึงอสังคตธรรม เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม प्रารภ ประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น นี้เรียกว่าทางให้ถึงอสังคตธรรมพระพุทธเจ้า ^{๓๕}

ในสุดตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ว่า พระสูตรว่าด้วยเหตุที่ทำให้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น คือ อิทธิบาท ๔ ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร

พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ในสุดตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลาย ตถาคต อันบัณฑิต เรียกว่า “พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า” เพราะอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ที่ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว ^{๓๖} และอีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม प्रารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะพยายาม प्रารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะพยายาม प्रารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิญโญภาพไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ^{๓๗}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ได้แก่ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ในพระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ได้ให้ความหมายไว้ว่า

- เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
 เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
 เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
 เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิมิงสาสมาธิและปธานสังขาร ^{๓๘}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุพึงเจริญอิทธิบาท ๔ ประการนี้ในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต เพื่อละกิเลสเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ คือเจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์) ^{๓๙}

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

^{๓๔} ส.ส. (ไทย) ๑๗/๘๑/๑๓๐.

^{๓๕} ส.ช. (ไทย) ๑๗/๘๑/๑๓๐.

^{๓๖} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๒๐/๓๘๓-๓๘๔.

^{๓๗} อ.เอกก. (ไทย) ๒๐/๑๕๗-๑๖๓/๔๐๓.

^{๓๘} อ.ทุก. (ไทย) ๒๑/๒๗๖/๓๙๑.

^{๓๙} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๓/๙๒/๕๖๒.

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิ ความเพียรสร้างสรรค์) พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ว่าเป็นธรรมที่ศึกษาขึ้นมาสพเจริญอบรมดีแล้ว^{๔๐}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาตว่า ผู้ใดเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมดีแล้วปรารถดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป^{๔๑}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสูตรต้นตปิฎก ขุททกนิกายปฏีสัมภิตา มรรค ว่า จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร^{๔๒}

พระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ปฏิบัติตามสูตรต้นตปิฎก ขุททกนิกาย จริยาปิฎก ว่า ข้าพเจ้าบรรลุปฏีสัมภิตา ฉลาดในอิทธิบาท ถึงความสำเร็จในธรรมทั้งหลายนี้เป็นผลแห่งการบูชา พระพุทธเจ้า ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ในอภิธรรมปิฎกวิภังค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๔๓}

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา ว่า สภาวธรรมเหล่าใด วิปยุตจากอรูปภพ เนวสัณญานาสัณญายภพ โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวธรรมเหล่าใด วิปยุตจากอรูปภพ เนวสัณญานาสัณญายภพ โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวธรรมเหล่านั้นเว้นธาตุที่ไม่ถูกปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับ ขันธ ๕ อายุระ ๑๒ และธาตุ ๑๘^{๔๔}

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา ว่า สภาวธรรมเหล่าใด วิปยุตจากอรูปภพ เนวสัณญานาสัณญายภพ โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวธรรมเหล่านั้นเว้นธาตุที่ไม่ถูกต้องปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับ ขันธ ๕ อายุระ ๑๒ และธาตุ ๑๘

^{๔๐} อภ. ปัญจก. (ไทย) ๒๔/๙๐/๒๐๖.

^{๔๑} อภ. ฉก. (ไทย) ๒๕/๕๑/๒๗๙.

^{๔๒} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๓๒/๔๙๓.

^{๔๓} อภ. วิ. (ไทย) ๓๕/๔๖๒/๓๕๔.

^{๔๔} อภ. ธา. (ไทย) ๓๖/๔๗๑/๑๒๐.

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ไว้ในพระอภิธรรม กล่าวไว้ว่า อันผู้ใดผู้หนึ่งได้เจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นศุขยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สัมปรารภนาดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ตลอด ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัปมีอยู่จริงไม่ใช่หรือ ^{๔๕}

๒.๔.๒ ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ได้ตรัสไว้ว่า ในวินัยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้น ๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาทธรรม ให้ความสำเร็จซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

จตตาริ อิทธิปาทา อิธ ภิกขุ ฉนทสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ วิริยสมาธิปธานสงขารสมน นาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ จตตสมาธิปธานสงขาร สมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ จตตสมาธิปธานสงขาร สมนนาคตฺ อิทธิปาทภาเวติวิมฺ สาสมาธิปธานสงขาร สมนนาคตฺ อิทธิปาทภาเวติ

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยวิมมังสาสมาธิปธานสังขาร ^{๔๖}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่าอิทธิบาท ๔ คือทางแห่งความสำเร็จจุดเริ่มที่จะนำไปสู่สำเร็จถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่ามนุษย์ให้แปลกแยกจากความเป็นจริงของ ธรรมชาติ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็มองหลักการต่าง ๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้แทบทุกท่านรู้จัก อิทธิบาทคือหลักแห่งความสำเร็จ ^{๔๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรม เช่นว่าจะมีฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสาที่เรียกว่า อิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้จักตัวคนที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี่เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้ตัว ^{๔๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตรตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มั่นก้ำวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่าอิทธิบาท๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพึงพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา และ หัวใจของการบริหารเชิงพุทธ ที่สำคัญที่สุด คือ พรหมวิหาร ๔

^{๔๕} อภ. ก. (ไทย) ๓๗/๖๒๓/๖๘๑.

^{๔๖} อภ. วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๔๔.

^{๔๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

^{๔๘} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

ต้องมีทั้งเมตตากุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อย ให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปลอຍให้เขาเติบโตได้^{๔๙}

พระพรหมมั่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท ๔ ในหนังสือ งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุขว่า อิทธิบาท ๔ คือข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการ ปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในเรื่องที่เราจะทำวิริยะ ความเพียรไม่ทอดถอย ในการประกอบกิจนั้น ๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้น ๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมาย อิทธิบาท ๔ ว่า อิทธิบาท ๔ ความจริง อิทธิบาท ๔ เหล่านี้มีความเกี่ยวพันกัน และ มักมาด้วยกัน ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดฉันทะ มีใจรักในสิ่งที่ทำแล้วก็ทำให้เกิดเป็นความเพียร เมื่อมีความเพียร ก็จะทำให้ใจใฝ่เสมอ ทำให้มีช่องว่างให้สามารถ ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง การที่แยกพิจารณาเป็นแต่ละข้อเพราะต้องการให้เห็นถึงภาวะที่เด่นเป็น ตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ ในแต่ละกรณี เช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนชอบศึกษาธรรม ฟังด้วยความรักความพอใจในธรรมอยากรู้อยากเข้าใจในธรรมยิ่ง ๆ ขึ้นไป จึงฟังด้วยภาวะที่มีจิตใจที่ แน่วแน่ว่า ก็เกิดเป็นฉันทะซึ่งเป็นตัวเด่นในการชักนำสมาธิและกุศลธรรมข้ออื่น ๆ ส่วนอีกคนหนึ่งมีนิสัย ความรู้สึกในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่ฟังทำก็ต้องสู้ ต้องเอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จ จึงฟังด้วยการรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย จะต้องพยายามเข้าใจให้ได้ ก็เกิดเป็นวิริยะเป็นธรรมเด่น อีกคน มีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบ ไม่ว่าอะไรที่ตนเองเกี่ยวข้องจะต้องเอาใจใส่จดจ่อและติดตาม จึงตั้งใจ ฟังโดยเอาจิตติดตามเนื้อความไป ก็มีจิตตะเป็นตัวเด่น อีกคนหนึ่งคิดจะตรวจสอบว่าธรรมที่ แสดงนั้น เป็นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่ หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟังไปก็คิดใคร่ครวญพิจารณาไป จึงแน่วแน่ว่า กับธรรมที่ฟังไปก็เกิดเป็นวิมังสาเป็นธรรมเด่น ดังนั้น อิทธิบาท ๔ จึงหมายความว่า เครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมีองค์ประกอบของ หลักธรรม ๔ อย่าง คือ ^{๕๐}

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนา จะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอา ธุระ ไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ผักเฝ่ ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัว อุทิศใจให้สิ่งที่ทำ

๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้น

^{๔๙} พระพรหมมั่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ), งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

^{๕๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๕.

ต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔ ^{๕๑}

พระราชญาณวิสสุ (เสริมชัย ชยมงคล) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำให้กิจการงานหรือการอาชีพประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั่นเอง ^{๕๒}

พระราชปัญญาภิรมย์ (สุบิน เขมีย) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์ คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลาย รูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ศและผลงานทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิต เพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สิน คือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคทรัพย์สมบัติคือบ้านเรือนที่ดินที่นาที่สวนเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ^{๕๓}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธิธมโม) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษา เหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหะแปลว่า ความเพียร พยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่าประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง ^{๕๔}

ว.วชิรเมธี ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะคือ พากเพียรทำงานรักแล้วต้องขยันความขยันคือภาคปฏิบัติของการความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยันความข้านานๆก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้ เจาะลงไปปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจังและอย่างทุ่มเทใครก็ตามที่ทำงาน ด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือวินิจจวิชัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนาพระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้าง ปัญญาขึ้นมาใหม่จาก

^{๕๑} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๕๒} พระราชญาณวิสสุ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๕๓} พระราชปัญญาภิรมย์ (สุบิน เขมีย), ประมวลบทพระธรรมเทศนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๕๔} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธิธมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒, หน้า ๑๖๓.

เหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราดู จากพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวชก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๕๕}

ปัญญา ใช้บางยาง ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ไว้เป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตระในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาท มีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความพยายาม ความอดุสหาะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่นความก้าวไปอย่างไม่ทอดยความไม่ทอดทิ้งฉันทะไม่ทอดทิ้งธุระความประคับประคองธุระไว้ด้วยดีวิริยะ วิริยีนทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญานธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัดความไม่หลงความวิจยธรรมสัมมาทิฐินี้เรียกว่าวิมังสา^{๕๖}

ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท หมายถึง อิทธิ แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียวอิทธิบาทแปลว่าทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ฤทธิ์ของคนสามัญก็การทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่าคุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคืออุปปฏิทาแห่งความสำเร็จ^{๕๗}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มันคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจรักด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๕๘}

อัครเมธี สิริวรานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ มงคลสูตรข้อนี้ พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน เมื่อจะทำงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๕๙}

^{๕๕} ว.วชิรเมธี, คนสำราญ งานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

^{๕๖} ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๕๗} ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหา - มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๕๘} สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๕๙} อัครเมธี สิริวรานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

จากความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ พอสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเป็นทางแห่งความสุข เริ่มต้นจากความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่อยู่เสมอ การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็มีความสุข

๒.๔.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ^{๖๐} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจได้แก่ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมายง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงานพูดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนา ต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้น บรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วคนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ช้าน ไม่สาย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกับปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาสหาญแกล้วกล้าบากบั่นก้าวไปใฝ่สู้อย่างไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อ จุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้นขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็เผลอทำงานลืมวัน ลืมคืนลืมนอนลืมนอนความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้นจิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขารคือความเพียร สร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จัก

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมัสสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้นลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่เคยคาดหมายเป็นเพราะอะไรจะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมัสสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ ^{๖๑}

พิฑูร มลิวลย์ ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ^{๖๒}

๑. ฉันทะ ความพอใจ รักใครในสิ่งนั้น คือเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักใน สิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อง่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญารู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ(เข้าใจ)

๔. วิมัสสา ความหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาเหตุที่ทดลองทดสอบ (เข้าใจ)

วิฑูร วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก กล่าวว่า องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ^{๖๓}

๑. ฉันทะ คือความพอใจรักใครในสิ่งนั้น

๒. วิริยะ คือความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น

๓. จิตตะ คือความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

๔. วิมัสสา คือการหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

วิเชียร ขาบุตรบุญทริก กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจความยินดีหรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการกระทำนั้น ๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อง่าย

๓. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔. วิมัสสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรมีไข้อย่างไร

^{๖๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

^{๖๒} พิฑูร มลิวลย์, **แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๖๓} วิฑูร วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔^{๖๔} ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง ข้อธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จและความสุข ซึ่งความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น บุคคลนั้นต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยธรรม ๔ ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียร ประกอบสิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผล) รวมเรียกว่า อิทธิบาท ๔ เมื่อข้าราชการสำนึกนโยบายและแผนกลาโหมนำหลักธรรมอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจะบังเกิดความสุขได้

ผลของการมีความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตรชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการและต่อบุคลากรดังต่อไปนี้^{๖๕}

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร

๑.๑ การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลผลิตมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

๑.๒ การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดี เมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

๑.๓ การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้า โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

๑.๔ การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากการมีความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

๑.๕ การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก และความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

^{๖๔} วิเชียร ชาบุตรบุณตริก, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๖๕} Warr, P., "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of Occupation Psychology*, Vol. 63 (1990): 193-210.

๑.๖ การที่มีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

๑.๗ การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

๑.๘ การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

สอดคล้องกับแคเรียร์บลิสตอทคอม ค้นหาคำตอบว่า อาชีพไหนมีความสุขสุด ๆ และอาชีพไหนไม่ ค่อยจะสุขเหมือนชาวบ้าน โดยสอบถามพนักงานหลากหลายสาขาอาชีพกว่า ๔๓,๐๐๐ คนทั่วสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับ ๙ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเจ้านายและเพื่อน พนักงาน บรรยากาศในออฟฟิศ คำตอบแทน โอกาสเติบโต วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจในแต่ละวัน โดยให้คะแนนแต่ละหัวข้อ และประเมินความสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม ผลที่ออกมาปรากฏว่า งานในภาคเกษตรกรรมและเหมืองแร่ ขึ้นแท่นอาชีพสุขน้อยที่สุด ด้วยคะแนน ๓.๗๖ รองลงมา คือ งานในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์และอินเทอร์เน็ต ได้คะแนน ๓.๘๑ ส่วนงานเกี่ยวกับสื่อและความบันเทิง รวมทั้งงานด้านค้าปลีก เป็นอุตสาหกรรมที่สุขน้อยในอันดับ ๓ ด้วยคะแนน ๓.๘๕ สูดยอดงานที่มีความสุขสุด ๆ คือ พนักงานของรัฐ ด้วยคะแนน ๔.๑๗ คนเหล่านี้พอใจเพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานในแต่ละวัน รู้สึกสุขใจที่ได้ทำอะไรให้กับประเทศชาติ และเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างขนาดใหญ่ แต่ไม่พอใจโอกาสก้าวหน้า คำตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร ^{๖๖}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กร และยังช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ทำให้บุคลากรขององค์กรเห็นความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดความสุขในชีวิต ซึ่งองค์กรเข้มแข็ง ย่อมส่งผลให้คนในชาติแข็งแกร่ง ประเทศชาติก้าวไปสู่สังคมโลกต่อไป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญลดา สุรินทร์ ^{๖๗} ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย” ผลของการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นและความสุขในการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๖๖} แคเรียร์บลิสตอทคอม, อาชีพไหนมีความสุขมากที่สุด-น้อยสุด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.nationejobs.com/content/worklife/careertalk/template.php?conno=๑๒๕๘ . [๑๐ มกราคม ๒๕๖๒].

^{๖๗} ขวัญลดา สุรินทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๖), หน้า ๖๓.

พบว่าข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานโดยรวมในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมากในด้านสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านผู้นำ/หัวหน้างาน ด้านการให้รางวัล และภาพรวมความสุขในการทำงานตามลำดับ

เกษร เรื่องแก้ว^{๒๔} ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” ผลของการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี โสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ทำงานในตำแหน่งวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงาน ๓-๔ ปี พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน

ชิตพล สระทองแดง และญานิป์ ช่างทอง^{๒๕} ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มี ๓ ปัจจัย ปัจจัยความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนกลางกรมบัญชีกลาง ปัจจัยความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนกลางกรมบัญชีกลาง และปัจจัยความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานส่วนกลางกรมบัญชีกลาง สำหรับผลความสุขระดับมากที่สุดปัจจัยความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ระดับผลความสุขน้อยที่สุด ปัจจัยความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงาน

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

นวัชชล รอดเที่ยง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๘ คน พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัวสภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถรวมคாதทำนายความสุขใน

^{๒๔} เกษร เรื่องแก้ว. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ”, สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๔๑.

^{๒๕} ชิตพล สระทองแดง และญานิป์ ช่างทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔), หน้า ๓๗.

การทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ ๖๒.๑๐ ^{๗๐}

ปพิชญา วรรณสุข ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ๑๗๗ คน แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๖๑ นาย และชั้นประทวน จำนวน ๑๑๖ นาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความรักในงาน และจากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน พบว่าปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ^{๗๑}

ชุติมนนท์ ฟ้าภิญโญ ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททอเคลิตี้เซรามิค จังหวัดลำปาง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๖ คน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ^{๗๒}

กรรณิกา ตามูลวง ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาสานาการกรงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสาขาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตกำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๑ คน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบด้านพนักงานมีความตื่นมรยในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงาน มีจำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้าน

^{๗๐} นกัซล รอดเที่ยง, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๔๔.

^{๗๑} ปพิชญา วรรณสุข, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

^{๗๒} ชุติมนนท์ ฟ้าภิญโญ, “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททอเคลิตี้เซรามิค จังหวัดลำปาง”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า ๔๑.

ลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และลักษณะการจ้างงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % และในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน ^{๗๓}

จันทกฤต กฤตธรรม ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน ๑๔๒ คน พบว่า ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นในปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านผู้นำ ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน คือ ด้านอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของพนักงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ ๖๘.๓๐ ^{๗๔}

คมกริช สุรเวช ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๕ คน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ต่อทุกปัจจัย สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ ๗๑.๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ^{๗๕}

^{๗๓} กรรณิกา ตามูลวง, “ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขานาครกรู้งไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร”, **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๕๘.

^{๗๔} จันทกฤต กฤตธรรม. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่”, **การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗.

^{๗๕} คมกริช สุรเวช, “ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร”, **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔), หน้า ๓๙.

พรพนา พัวรักษา ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๐ คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนรวมค่าตอบแทนแผนกที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนสถานภาพสมรส และลักษณะการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ^{๗๖}

หัตยา ศรีวงษ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางจำนวน ๓๖๙ คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล หน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ได้แก่ความสามารถในการทำงาน และลักษณะงาน โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ ๔๒.๔^{๗๗}

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

Kall ศึกษาวิจัย พบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกของงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงานเพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน^{๗๘}

Lyubomirsky ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลาดงานแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายอย่าง เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีความดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง^{๗๙}

^{๗๖} พรพนา พัวรักษา, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม”, **สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๒.

^{๗๗} หัตยา ศรีวงษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๓๖.

^{๗๘} Kall, R., “Happiness and Positive Experience in your Bottom Line : At work in Business”, **Personality and Individual Differences**, Vol. 23 (2001): 453-462.

^{๗๙} Lyubomirsky, S., “Personal and environmental correlates of happiness, **Personality and Individual Differences**, Vol. 23 (2001): 453-462.

Lykken and Tallegen ศึกษาการพยากรณ์ความสุขในการทำงานจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนา และแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ^{๘๐}

Manion ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาล จำนวน ๒๔ คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น^{๘๑}

Van Horn ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งทำการสำรวจในครูชาวดัชท์ ที่สังกัดทั้งในโรงเรียนเอกชนและรัฐบาล จำนวน ๑,๒๕๒ คน ในการศึกษาใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดของ (Warr. And Ryff) แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้^{๘๒}

๑. ความสุขทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ความสบายใจ ความหดหู่ ความยินดีพอใจ ความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้น ความเหน็ดเหนื่อย ความมีพลังเข้มแข็ง ความโกรธ ความสงบ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความไม่สบายใจในการทำงาน

๒. ความสุขทางอาชีพ ประกอบด้วย แรงบันดาลใจหรือความต้องการ เช่น ความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม ใส่ใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ ความสามารถของบุคคล เช่น ความสามารถในการจัดการกับปัญหา และการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และความมีอิสรภาพในตนเอง เช่น ความสามารถที่จะต้านทานความต้องการต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ตามความคิดของตนเองได้

๓. ความสุขทางสังคม ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์และมีมิตรจิตต่อนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาและการสนับสนุน เป็นต้น

๔. ความสุขทางการรับรู้ต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการรับข้อมูล และการสูญเสียความคิดในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกลำบากในการทำงาน เป็นต้น

๕. ความสุขทางภาวะร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย ภาวะทางสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล เช่น อาการปวดหัว อาการที่อาจบ่งชี้ถึงภาวะเส้นเลือดตีบ และอาการปวดท้อง เป็นต้น จากการศึกษ พบว่า องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัชท์ ได้แก่

^{๘๐} Lykken, D. and Tallegen, A., "Personality prediction of happiness", *Psychological reports*. Vol. 88 (2004): 817-824.

^{๘๑} Manion, J., "Joy at Work : Creating a Positive Workplace", *Journal of Nursing Administration*. Vol. 33 No.12 (2003): 625-655.

^{๘๒} Van Horn,E., "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of occupation psychology*, Vol. 63 (2004): 193-210.

ความสุขทางอาชีพ ความสุขทางสังคม และความสุขทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขทางอารมณ์จะมีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัทช์มากที่สุด

Layard อ้างถึงในวรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นขึ้น^{๘๓} ได้สรุปความสุข คือ ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน ความสนุกสนาน ตรงข้ามกับความไม่สุข หรือความทุกข์ แต่เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาความหมายตามภาษากรีกโบราณ หรือ คำว่า “Eudomonía” หรือความสุขประเภทหนึ่งซึ่งเป็นสภาวะของจิตวิญญาณที่ดี (Wellbeing spirit) โดยนักปรัชญาชาวกรีกโบราณ เช่น อริสโตเติลเชื่อว่านี่คือเป้าหมายของชีวิตเพื่อบรรลุซึ่งความสุขประเภทนี้บนรากฐานของความประพฤติดีงามและมีคุณธรรมจริยธรรม และแม้ว่าความหมายของความสุขในปัจจุบันจะแตกต่างจากความหมายของปรัชญากรีกแต่ก็มีการศึกษาวิจัยถึงมิติเชิงคุณภาพของความสุขในหลายประเด็น (กนกพร เศรษฐกร, ๒๕๕๓)^{๘๔} คือบุคคลที่มีความชัดเจนในเป้าหมายชีวิตจะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ยังไม่มีความชัดเจนหรือบุคคลที่มีความรู้สึกสุขจะช่วยให้ชีวิตยืนยาวขึ้น และในปัจจุบันองค์การอนามัยโลกก็ยอมรับว่าสภาวะที่ดี (Well being) ไม่ควรจำกัดอยู่ที่สุขภาพกายแต่รวมถึงสุขภาพจิตที่ดีหรือความสุขด้วย

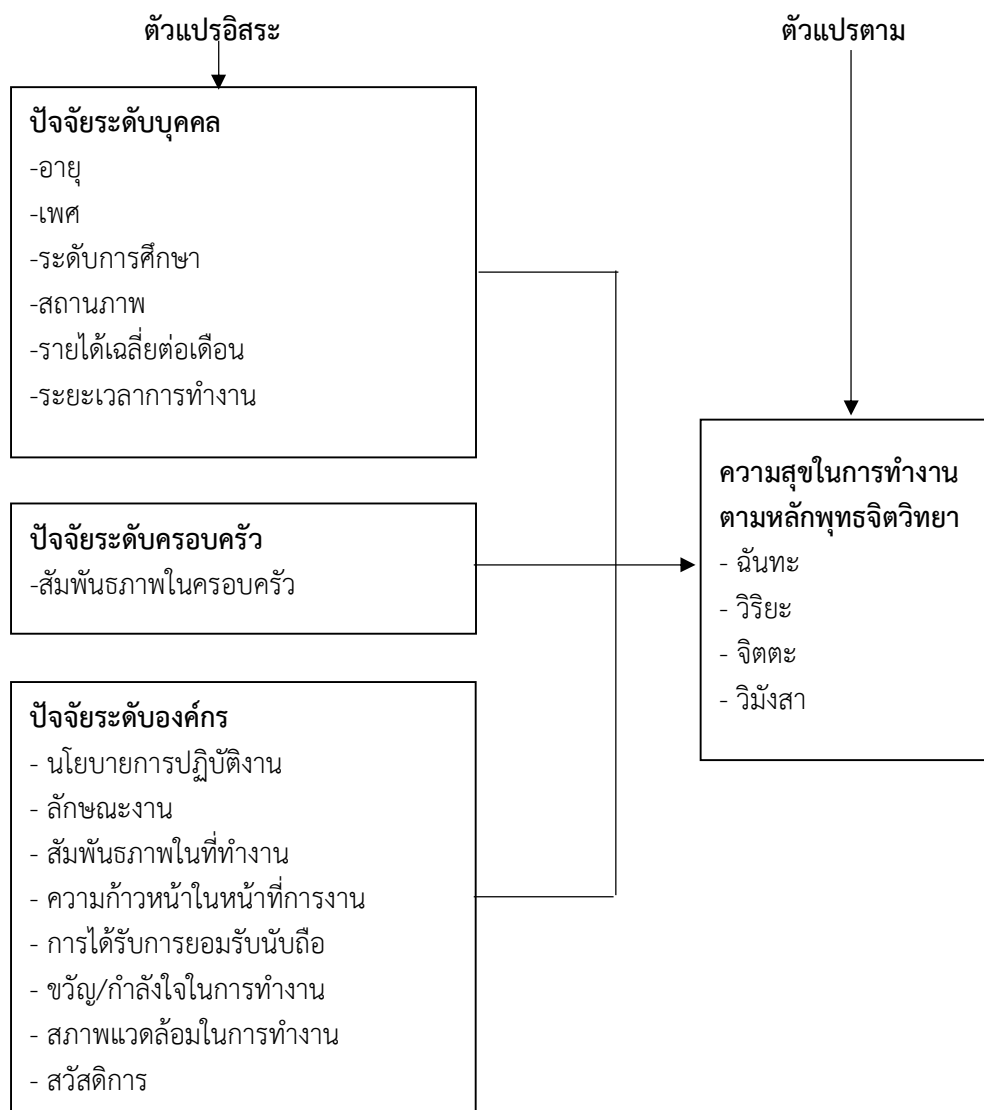
สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จะเห็นว่าบุคคลที่มีความสุขมีความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลาดงานแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายอย่าง เช่น สุขภาพดี อารมณ์ดีส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขซึ่งความสุขเป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้สะท้อนถึงการแสดงออกในการทำงานอาทิสมาสามารถทำงานได้อย่างเพลิดเพลิน ภูมิใจในงานที่ทำ ชอบและเห็นคุณค่าต่องานที่ทำ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ องค์การจึงได้รับผลจากคนมีความสุขก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย การทำงานประสบความสำเร็จต้องอาศัยวิธีการต่าง ๆ มาผสมผสานกันให้บรรลุเป้าหมาย หลักธรรมะเรื่องอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้งานต่าง ๆ อันเกิดจากบุคคลตระหนักรู้ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีความสุข

^{๘๓} วรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นขึ้น, “ความสุขของบัณฑิตบริหารธุรกิจในมุมมองพุทธ เศรษฐศาสตร์,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒, (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๑): ๑๒๘-๑๔๙.

^{๘๔} กนกพร เศรษฐกร, “ความสุขในการทำงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ต้องการศึกษความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การค้นคว้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือวิจัย
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๔๗ คน กลุ่มตัวอย่าง เป็น ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๘ % ทั้งนี้ ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕ โดยคำนวณจากสูตรกำหนดขนาดตัวอย่าง ยามาเน่ (Yamane) (อ้างถึงในธนินทร์ ศิลปจารุ, ๒๕๕๕) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย ๒๒๒ คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๖ ข้อ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับครอบครัว ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก นภัสสร รอดเที่ยง ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ จำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| มากที่สุด | มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน |
| มาก | มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน |
| ปานกลาง | มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน |

น้อย มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน

น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญจากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด^๑

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก นักสชล ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะงาน, ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ จำนวน ๗๘ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน

มาก มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน

ปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน

น้อย มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน

น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับปานกลาง

^๑ สมชัย วงษ์คณะ, รศ.ดร. และ ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์, รศ.ดร., เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๒๙.

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากสภาพ ถ้าเพชร ประกอบด้วย ความพอใจรักใคร่, ความขยันหมั่นเพียร, ความรอบคอบ, ความไต่ตรง

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ จำนวน ๒๔ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๕	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	๔	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	๓	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๑	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

๓.๓ การสร้างเครื่องมือ

๓.๓.๑ ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๓.๓.๒ นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ

๓.๓.๓ นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปตรวจสอบความเรียบร้อย และนำเสนอแบบสอบถามนั้นต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อความ และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน (ภาคผนวก ก)

๓.๓.๔ นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานนโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม (ศรีสมาน) ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางเกริง จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้กำหนดค่ามาตรฐานเชื่อมั่นไว้ที่ ๐.๘๐ ซึ่งได้ผลดังนี้

๓.๓.๔.๑ แบบสอบถามความเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ ๐.๘๘๔

๓.๓.๔.๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ ๐.๘๘๕

๓.๓.๕ นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ที่สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๒๒ ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๒๒๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระหว่างวันที่ ๑ - ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยทำการออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน ๒๒๒ คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ, ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, วิทยานิพนธ์, สารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

๓.๕ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

๓.๕.๒ จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

๓.๕.๒.๑ ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๕.๒.๒ ค่าความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒.๓ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

๓.๕.๒.๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๕.๓ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

๓.๕.๓.๑ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.๕.๓.๒ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๒ ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน ๒๒๒ คน ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ ของสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81	ถึง ± 1.0	= มีความสัมพันธ์สูงสุด
± 0.61	ถึง ± 0.80	= มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41	ถึง ± 0.60	= มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21	ถึง ± 0.40	= มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01	ถึง ± 0.20	= มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Same of square)
Df	แทน	ชั้นความอิสระ (Degree of freedom)
Ms	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F (F- Distribution)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา T (T- Distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ค่าสำหรับบอกความมีนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๑ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการระดับผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง หัวหน้าแผนก และเสมียน สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงสามารถเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน ๒๒๒ ชุด โดยแบ่งส่วนการนำเสนอออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

โดยค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการระดับผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง หัวหน้าแผนก และเสมียน สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๓๘	๖๒.๒
	หญิง	๘๔	๓๗.๘
	รวม	๒๒๒	๑๐๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒	๐.๙
	๒๑ – ๓๐ ปี	๕๔	๒๔.๓
	๓๑ – ๔๐ ปี	๘๕	๓๘.๓
	๔๑ – ๕๐ ปี	๔๗	๒๑.๒
	๕๑ – ๖๐ ปี	๓๔	๑๕.๓
	รวม	๒๒๒	๑๐๐
สถานภาพ	โสด	๑๐๐	๔๕.๐
	สมรส	๑๑๒	๕๐.๕
	หม้าย/หย่าร้าง	๗	๓.๒
	แยกกัน	๓	๑.๔
	รวม	๒๒๒	๑๐๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘	๒๖.๑
	ปริญญาตรี	๑๒๕	๕๖.๓
	ปริญญาโท	๓๗	๑๖.๗
	ปริญญาเอก	๒	๐.๙
	รวม	๒๒๒	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๘	๓.๖
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๒	๓๒.๔
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๖๒	๒๗.๙
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๔๕	๒๐.๓
๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๖	๗.๒
มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๙	๘.๖
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓๖	๑๖.๒
๕ – ๑๐ ปี	๗๕	๓๓.๘
๑๑ - ๑๕ ปี	๓๓	๑๔.๙
มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป	๗๘	๓๕.๑
รวม	๒๒๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘

ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๙ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ และข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว โดยค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๔.๒๑-๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑-๔.๒๐	มาก
๒.๖๑-๓.๔๐	ปานกลาง
๑.๘๑-๒.๖๐	น้อย
๑.๐๐-๑.๘๐	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัวเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยระดับครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สัมพันธภาพในครอบครัว					
๑	สมาชิกในครอบครัวสามารถรับภาระหน้าที่แทนท่านได้	๓.๔๐	๑.๑๖๐	ปานกลาง	๗
๒	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย	๒.๙๒	๑.๒๓๖	ปานกลาง	๙
๓	บุคคลในครอบครัวของท่านคอยให้กำลังใจในการทำงาน	๔.๒๘	๐.๙๐๐	มาก	๓
๔	การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง	๓.๑๘	๑.๐๐๖	ปานกลาง	๘
๕	สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในการทำงานของท่าน	๔.๒๖	๐.๘๗๔	มาก	๒
๖	สมาชิกในครอบครัวมีการวางแผนทำกิจกรรมร่วมกัน	๓.๗๓	๑.๐๐๐	มาก	๖
๗	ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว	๒.๓๗	๑.๑๒๕	น้อย	๑๐
๘	ท่านได้ช่วยสมาชิกดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน	๔.๐๓	๐.๗๑๗	มาก	๕
๙	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในครอบครัว	๔.๑๙	๐.๗๒๐	มาก	๔
๑๐	ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน	๔.๓๒	๐.๗๑๓	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๗	๐.๙๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

สัมพันธภาพในครอบครัว ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ($\bar{x} = ๔.๓๒$) อยู่ในระดับมาก สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในการทำงานของท่าน ($\bar{x} = ๔.๒๖$) อยู่ในระดับมาก บุคคลในครอบครัวของท่านคอยให้กำลังใจในการทำงาน ($\bar{x} = ๔.๒๘$) อยู่ในระดับมาก ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว ($\bar{x} = ๒.๓๗$) อยู่ในระดับน้อย ท่านได้ช่วยสมาชิกดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ($\bar{x} = ๔.๐๓$) อยู่ในระดับมาก สมาชิกในครอบครัวมีการวางแผนทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{x} = ๓.๗๓$) อยู่ในระดับมาก สมาชิกในครอบครัวสามารถรับภาระหน้าที่แทนท่านได้ ($\bar{x} = ๓.๔๐$) อยู่ในระดับมาก การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง ($\bar{x} = ๓.๑๘$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย ($\bar{x} = ๒.๙๒$) อยู่ในระดับปานกลาง และภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว ($\bar{x} = ๒.๓๗$) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน					
๑	องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบข้าราชการชัดเจน	๓.๙๑	๐.๗๗๑	มาก	๒
๒	องค์กรของท่านกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	๔.๑๐	๐.๘๖๑	มาก	๑
๓	ข้าราชการได้รับมอบหมายงานเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๓.๔๙	๐.๖๗๘	ปาน กลาง	๖
๔	การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบระเบียบ	๓.๖๙	๐.๗๕๙	มาก	๔
๕	นโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	๓.๐๔	๐.๘๑๒	ปาน กลาง	๑๐
๖	การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ	๓.๑๘	๐.๕๑๓	ปาน กลาง	๘
๗	การบริหารงานข้าราชการในองค์กรไม่ชัดเจน	๓.๑๒	๐.๖๙๖	ปาน กลาง	๙
๘	ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๕๑	๐.๘๐๖	มาก	๕
๙	การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๓.๗๗	๐.๖๘๒	มาก	๓
๑๐	ข้าราชการทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร	๓.๓๕	๐.๖๖๐	ปาน กลาง	๗
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๒	๐.๗๒๔	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๕๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน ($\bar{x} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบข้าราชการชัดเจน ($\bar{x} = 3.91$) อยู่ในระดับมาก การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบระเบียบ ($\bar{x} = 3.69$) อยู่ในระดับมาก ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก ข้าราชการได้รับมอบหมายงานเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร ($\bar{x} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ ($\bar{x} = 3.18$) อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานข้าราชการในองค์กรไม่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง นโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะงาน					
๑	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถของตน	๓.๒๙	๐.๕๓๐	ปานกลาง	๔
๒	ท่านมีความเข้าใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๓.๔๙	๐.๗๐๔	ปานกลาง	๒
๓	ท่านมีอิสระในการทำงาน	๓.๒๕	๐.๗๑๖	ปานกลาง	๖
๔	องค์กรไม่ได้กระจายงานอย่างทั่วถึง	๓.๒๖	๐.๘๓๗	ปานกลาง	๕
๕	ท่านต้องใช้เวลากับการเรียนรู้งานใหม่เสมอ	๓.๔๙	๐.๖๗๑	ปานกลาง	๒
๖	ท่านมีส่วนในการวางแผนกับความสำเร็จของงาน	๓.๕๕	๐.๕๙๘	มาก	๑
๗	ท่านต้องรับผิดชอบต่องานที่หลากหลายแม้ไม่สอดคล้องกับความสามารถของตน	๓.๓๓	๐.๖๗๖	ปานกลาง	๓
๘	ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน	๓.๓๓	๐.๕๘๓	ปานกลาง	๓
๙	การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลา	๓.๐๖	๐.๖๙๖	ปานกลาง	๘
๑๐	ปริมาณงานกับข้าราชการมีความสมดุลกัน	๓.๑๐	๐.๕๓๗	ปานกลาง	๗
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๒	๐.๖๕๕	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านลักษณะงาน ท่านมีส่วนในการวางแผนกับความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านต้องใช้เวลากับการเรียนรู้งานใหม่เสมอ ท่านมีความเข้าใจการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายแม้ไม่สอดคล้องกับความสามารถของตน ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ($\bar{x} = 3.33$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถของตน ($\bar{x} = 3.29$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรไม่ได้กระจายงานอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.26$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 3.25$) อยู่ในระดับปานกลาง ปริมาณงานกับข้าราชการมีความสมดุลกัน ($\bar{x} = 3.10$) อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลา ($\bar{x} = 3.06$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำ ดับ
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน					
๑	หัวหน้างานของท่านมีการรับรู้งานของกันและกัน	3.37	0.773	ปานกลาง	3
๒	หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน	3.12	0.758	ปานกลาง	6
๓	หัวหน้างานปิดโอกาสไม่รับฟังปัญหาของท่าน	2.86	0.759	ปานกลาง	8
๔	ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	3.12	0.545	ปานกลาง	6
๕	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.704	ปานกลาง	4
๖	ท่านไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2.90	0.661	ปานกลาง	7
๗	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.561	ปานกลาง	2
๘	ท่านมักมีความคิดเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.651	ปานกลาง	3
๙	ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีม	3.55	0.764	มาก	1
๑๐	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.30	0.550	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	0.673	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานของท่านมีการรับรู้งานของกันและกัน ท่านมักมีความคิดเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.37$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.31$) อยู่ในปานกลาง เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{x} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน ($\bar{x} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

($\bar{x} = 2.50$) อยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานปิดโอกาสไม่รับฟังปัญหาของท่าน ($\bar{x} = 2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๑	ท่านพอใจในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๒.๙๗	๐.๗๒๔	ปานกลาง	๗
๒	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร	๒.๙๔	๐.๗๐๙	ปานกลาง	๙
๓	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้	๓.๑๔	๐.๖๗๕	ปานกลาง	๔
๔	ท่านได้พัฒนาความรู้ไม่ตรงสายงาน	๒.๙๖	๐.๗๐๘	ปานกลาง	๘
๕	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ตามนโยบายขององค์กร	๓.๒๗	๐.๕๖๒	ปานกลาง	๑
๖	หน่วยงานได้ฝึกอบรมข้าราชการในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ	๓.๒๔	๐.๙๐๕	ปานกลาง	๒
๗	การที่ท่านได้รับตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน	๓.๑๓	๐.๗๖๒	ปานกลาง	๕
๘	องค์กรทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน	๓.๐๓	๐.๗๕๕	ปานกลาง	๖
๙	ท่านได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สูงขึ้น	๓.๑๗	๐.๕๓๖	ปานกลาง	๓
๑๐	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามความสามารถของตน	๓.๐๓	๐.๘๖๑	ปานกลาง	๖
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๐๙	๐.๗๒	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ตามนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานได้ฝึกอบรมข้าราชการในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.24$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.17$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลาง การที่ท่านได้รับตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.13$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามความสามารถของตน องค์กรทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน ($\bar{x} = 3.03$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านพอใจในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 2.97$) อยู่ในระดับจริงน้อย ท่านได้พัฒนาความรู้ไม่ตรงสายงาน ($\bar{x} = 2.96$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ($\bar{x} = 2.94$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
๑	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	๓.๔๐	๐.๖๗๗	ปานกลาง	๔
๒	องค์กรมีความคาดหวังกับความสามารถของท่าน	๓.๓๘	๒.๑๑๓	ปานกลาง	๕
๓	ท่านได้รับความเชื่อมั่นเมื่อทำงานสำเร็จ	๓.๕๙	๐.๖๘๐	มาก	๓
๔	ท่านมีความรับผิดชอบทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ	๓.๗๓	๐.๙๑๑	มาก	๑
๕	ท่านขาดโอกาสที่จะแสดงความสามารถในงานที่สำคัญ	๓.๑๑	๐.๖๗๑	ปานกลาง	๗
๖	งานที่ท่านรับผิดชอบมักถูกตรวจสอบจากส่วนงาน	๒.๘๗	๐.๗๒๘	ปานกลาง	๙
๗	ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน	๓.๓๔	๐.๕๗๙	ปานกลาง	๖
๘	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	๓.๕๙	๐.๖๐๗	มาก	๓
๙	ข้อเสนอแนะของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๗	๐.๖๐๕	ปานกลาง	๘
๑๐	ข้าราชการทุกคนในองค์กรให้ความไว้วางใจท่าน	๓.๖๕	๐.๗๖๓	มาก	๒
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๖	๐.๘๓๓	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๓๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ท่านมีความรับผิดชอบทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ ($\bar{x} = ๓.๗๓$) อยู่ในระดับมาก ข้าราชการทุกคนในองค์กรให้ความไว้วางใจท่าน ($\bar{x} = ๓.๖๕$) อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ท่านได้รับความเชื่อมั่นเมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{x} = ๓.๕๙$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = ๓.๔๐$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรมีความคาดหวังกับความสามารถของท่าน ($\bar{x} = ๓.๓๘$) อยู่ในระดับปานกลาง ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน ($\bar{x} = ๓.๓๔$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านขาดโอกาสที่จะแสดงความสามารถในงานที่สำคัญ ($\bar{x} = ๓.๑๑$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = ๒.๙๗$) อยู่ในระดับปานกลาง งานที่ท่านรับผิดชอบมักถูกตรวจสอบจากส่วนงาน ($\bar{x} = ๒.๘๗$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน					
๑	ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๓.๖๒	๐.๗๗๓	มาก	๑
๒	ท่านได้รับรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	๓.๒๘	๐.๖๗๖	ปานกลาง	๓
๓	ท่านถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๒.๘๓	๐.๖๔๘	ปานกลาง	๑๐
๔	ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงาน	๓.๒๒	๐.๕๒๘	ปานกลาง	๔
๕	ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบว่าคุณมีส่วนในความสำเร็จของงาน	๒.๙๔	๐.๗๗๓	ปานกลาง	๘
๖	ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมาย	๒.๙๔	๐.๗๗๒	ปานกลาง	๘
๗	องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์	๓.๔๙	๐.๖๗๑	ปานกลาง	๒
๘	ข้าราชการทุกคนในองค์กรได้รับเงินรางวัล ตอบแทนผลการทำงานอย่างเหมาะสม	๒.๙๘	๐.๖๕๙	ปานกลาง	๗
๙	เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะตักเตือนท่าน	๓.๐๖	๐.๗๑๙	ปานกลาง	๖
๑๐	ท่านท้อแท้ เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จ	๓.๑๐	๐.๖๔๕	ปานกลาง	๕
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๑๔	๐.๖๘๕	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๑๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวม ($\bar{x} = ๓.๑๔$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = ๓.๖๒$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์ ($\bar{x} = ๓.๔๙$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = ๓.๒๘$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{x} = ๓.๒๒$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านท้อแท้เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จล้มเหลว ($\bar{x} = ๓.๑๐$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะตักเตือนท่าน ($\bar{x} = ๓.๐๖$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทุกคนในองค์กรได้รับเงินรางวัล ตอบแทนผลการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = ๒.๙๘$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมาย ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบว่าคุณมีส่วนในความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = ๒.๙๔$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = ๒.๘๓$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม	๓.๓๖	๐.๖๗๗	ปานกลาง	๔
๒	ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว	๒.๙๑	๐.๖๘๗	ปานกลาง	๗
๓	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	๓.๕๖	๐.๘๖๙	มาก	๑
๔	ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกเพียงพอ	๓.๓๙	๐.๘๓๗	ปานกลาง	๓
๕	ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๙๙	๐.๖๐๙	ปานกลาง	๖
๖	การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้มีผลต่อสุขภาพ	๓.๓๖	๐.๖๖๖	ปานกลาง	๔
๗	ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสุขภาพของข้าราชการ	๓.๔๓	๐.๘๘๓	ปานกลาง	๒
๘	องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน	๓.๓๙	๐.๘๓๖	ปานกลาง	๓
๙	องค์กรจัดสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพข้าราชการอย่างเพียงพอ	๓.๓๑	๐.๖๗๑	ปานกลาง	๕
๑๐	บรรยากาศในห้องทำงานไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	๒.๗๘	๐.๖๗๗	ปานกลาง	๘
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๕	๐.๗๔๑	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๒๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ($\bar{x} = ๓.๕๖$) อยู่ในระดับปานกลาง ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสุขภาพของข้าราชการ ($\bar{x} = ๓.๔๓$) อยู่ในระดับปานกลาง ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{x} = ๓.๓๙$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๓๙$) อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้มีผลต่อสุขภาพ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๓๖$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจัดสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพข้าราชการอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = ๓.๓๑$) อยู่ในระดับปานกลาง ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = ๒.๙๙$) อยู่ในระดับปานกลาง ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว ($\bar{x} = ๒.๙๑$) อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศในห้องทำงานไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = ๒.๗๘$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยระดับองค์กร ด้านสวัสดิการ

ข้อ	ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านสวัสดิการ					
๑	องค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยแก่ข้าราชการ	๓.๐๒	๐.๘๑๘	ปานกลาง	๖
๒	ข้าราชการทุกคนทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตน	๓.๕๕	๐.๗๓๔	มาก	๓
๓	ข้าราชการทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ	๓.๕๐	๐.๖๒๒	ปานกลาง	๔
๔	ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการร่วมกัน	๒.๙๗	๐.๔๑๙	ปานกลาง	๗
๕	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ	๒.๙๑	๐.๔๖๗	ปานกลาง	๘
๖	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ส่งผลดีกับการทำงาน	๓.๖๑	๐.๕๘๒	มาก	๒
๗	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๓.๖๙	๐.๘๑๒	มาก	๑
๘	สวัสดิการขององค์กรมีจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของข้าราชการ	๓.๒๓	๐.๖๕๒	ปานกลาง	๕
	ค่าเฉลี่ยรวม	๒.๖๕	๐.๕๑๑	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๒.๖๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านสวัสดิการ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{x} = ๓.๖๙$) อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ส่งผลดีกับการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๖๑$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทุกคนทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตน ($\bar{x} = ๓.๕๕$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ ($\bar{x} = ๓.๕๐$) อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการขององค์กรมีจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของข้าราชการ ($\bar{x} = ๓.๒๓$) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยแก่ข้าราชการ ($\bar{x} = ๓.๐๒$) อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการร่วมกัน ($\bar{x} = ๒.๙๗$) อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ ($\bar{x} = ๒.๙๑$) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพอใจรักใคร่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรอบคอบ และด้านความรู้จักไตร่ตรอง โดยค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความพอใจรักใคร่

ข้อ	ความสุขในการทำงานของข้าราชการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความพอใจรักใคร่					
๑	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด	๓.๘๖	๐.๕๘๔	มาก	๓
๒	ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	๓.๘๙	๐.๕๗๖	มาก	๒
๓	ท่านมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๒	๐.๖๓๖	มาก	๔
๔	ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๓.๙๓	๐.๓๙๗	มาก	๑
๕	ท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า	๓.๗๒	๐.๖๐๖	มาก	๖
๖	ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๖	๐.๕๐๕	มาก	๕
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๓	๐.๕๕๑	มาก	๓

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความพอใจรักใคร่ ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x} = ๓.๙๓$) อยู่ในระดับมาก ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ($\bar{x} = ๓.๘๙$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด ($\bar{x} = ๓.๘๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = ๓.๘๒$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = ๓.๗๖$) อยู่ในระดับมาก และท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า ($\bar{x} = ๓.๗๒$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำ ดับ
ด้านความขยันหมั่นเพียร					
๑	ท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน	๓.๖๖	๐.๕๗๗	มาก	๖
๒	ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	๓.๘๑	๐.๕๗๓	มาก	๓
๓	ท่านมีความพยายามสูงในหน้าที่การงาน	๓.๗๘	๐.๗๐๐	มาก	๕
๔	ท่านมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	๓.๘๖	๐.๖๑๔	มาก	๒
๕	ท่านไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	๓.๙๑	๐.๕๐๔	มาก	๑
๖	ท่านมีความอดสาเหากบั้นในการทำงาน	๓.๗๙	๐.๗๑๕	มาก	๔
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๐	๐.๖๑๔	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความขยันหมั่นเพียร ท่านไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๙๑$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความขยันขันแข็งในการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๘๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = ๓.๘๑$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความอดสาเหากบั้นในการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๗๙$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความพยายามสูงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = ๓.๗๘$) อยู่ในระดับมาก และท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน ($\bar{x} = ๓.๖๖$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความรอบคอบ

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำ ดับ
ด้านความรอบคอบ					
๑	ท่านได้แสดงออกถึงการให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	๓.๙๐	๐.๕๘๙	มาก	๓
๒	ท่านตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นทหาร	๓.๘๗	๐.๙๘๕	มาก	๔
๓	ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒๗	๐.๕๙๕	มาก	๑
๔	ท่านทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๐๓	๐.๗๕๗	มาก	๒
๕	ท่านได้ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน	๓.๘๓	๐.๖๙๑	มาก	๕
๖	ท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ	๓.๘๐	๐.๖๙๐	มาก	๖
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๕	๐.๗๑๘	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๙๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความรอบคอบ ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = ๔.๒๗$) อยู่ในระดับมาก ท่านทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ ($\bar{x} = ๔.๐๓$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้แสดงออกถึงการให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ($\bar{x} = ๓.๙๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นทหาร ($\bar{x} = ๓.๘๗$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ($\bar{x} = ๓.๘๓$) อยู่ในระดับมาก และท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = ๓.๘๐$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามการสร้างความสุขในการทำงานด้านความไต่ตรง

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความรู้จักไต่ตรง					
๑	ท่านมีการวางขั้นตอน พิจารณาใคร่ครวญในการทำงาน	๓.๗๘	๐.๗๓๗	มาก	๕
๒	ท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้	๓.๗๓	๐.๗๓๐	มาก	๖
๓	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๐	๐.๖๖๓	มาก	๔
๔	ท่านเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	๔.๐๐	๐.๖๔๙	มาก	๒
๕	ท่านพิจารณาด้วยเหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	๓.๘๒	๐.๗๔๓	มาก	๓
๖	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอน	๔.๐๗	๐.๖๒๔	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๖	๐.๖๙๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความขยันหมั่นเพียรในงาน ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอน ($\bar{x} = ๔.๐๗$) อยู่ในระดับมาก ท่านเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ($\bar{x} = ๔.๐๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านพิจารณาด้วยเหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ($\bar{x} = ๓.๘๒$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = ๓.๘๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีการวางขั้นตอน พิจารณาใคร่ครวญในการทำงาน ($\bar{x} = ๓.๗๘$) อยู่ในระดับมาก และท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ($\bar{x} = ๓.๗๓$) อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples T-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ชาย	๑๓๘	๔.๑๒	.๕๗๓	-๐.๕๒๐	๐.๕๓๓
	หญิง	๘๔	๔.๒๑	.๖๕๗		
ปัจจัยระดับองค์กร	ชาย	๑๓๘	๔.๐๖	.๕๖๔	-๐.๖๖๑	๐.๕๒๔
	หญิง	๘๔	๔.๑๔	.๖๙๒		
ปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	ชาย	๑๓๘	๔.๑๙	.๕๖๑	-๐.๖๒๖	๐.๓๔๗
	หญิง	๘๔	๔.๒๓	.๖๗๕		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ชาย	๑๓๘	๔.๑๐	.๕๓๓	-๐.๕๘๒	๐.๕๓๗
	หญิง	๘๔	๔.๓๐	.๖๕๐		

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าข้าราชการมีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าในทุก ข้าราชการที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๑๒	๑๓๘	๐.๓๐๕	๐.๖๗๑	๐.๕๕๐
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๘๑๑	๘๔	๐.๓๘๕		
	รวม	๓๒.๓๒๓	๒๒๒			
ปัจจัยระดับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๐๙	๑๓๘	๐.๒๒๒	๐.๕๕๑	๐.๗๒๒
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๗๑	๘๔	๐.๔๐๒		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๒๒๒			
ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๖๔	๑๓๘	๐.๓๓๓		
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๙๙๑	๘๔	๐.๓๘๗	๐.๘๕๙	๐.๕๓๘
	รวม	๓๒.๖๕๕	๒๒๒			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๕๖	๑๓๘	๐.๒๔๓	๐.๗๒๖	๐.๕๖๔
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๔๖๕	๘๔	๐.๓๓๕		
	รวม	๒๘.๖๙๒	๒๒๒			

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และ ปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่าในทุกด้าน ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

สถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๖.๑๗๙	๒	๓.๐๙๐	๙.๘๐๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๑๕๔	๒๒๐	๐.๓๑๕		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๒๒๒			
ปัจจัยระดับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๕๙	๒	๒.๑๒๙	๖.๐๙๐*	๐.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๐๒๑	๒๒๐	๐.๓๕๐		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๒๒๒			
ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๓๙	๒	๓.๔๒๐	๑๐.๙๙๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๘๑๕	๒๒๐	๐.๓๑๑		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๒๒๒			
ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๖๕	๒	๒.๗๓๓	๙.๗๒๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๓๑๔	๒๒๐	๐.๒๘๑		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๒๒๒			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ($F=๙.๗๒๘^{**}$, $sig=.๐๐๐$)

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๙๑	๓	๑.๕๖๔	๔.๖๓๙**	๐.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๖๔๒	๒๑๙	๐.๑๒๖		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๒๒๒			
ปัจจัยระดับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๑	๓	๐.๖๑๐	๑.๕๙๒	๐.๑๙๘
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๔๔๙	๒๑๙	๐.๑๔๕		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๒๒๒			
ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๒๑	๓	๑.๘๐๗	๕.๔๔๑**	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๒๓๓	๒๑๙	๐.๑๒๖		
	รวม	๓๒.๖๕๔	๒๒๒			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๕๔	๓	๑.๒๑๘	๓.๘๗๕*	๐.๐๑๐
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๑๒๕	๒๑๙	๐.๑๑๖		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๒๒๒			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.875^*$, $\text{sig}=0.010$)

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($F=4.639^{**}$, $\text{sig}=0.002$ และ $F=5.441^{**}$, $\text{sig}=0.004$ ตามลำดับ) และเมื่อเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธาและแผนกโยธาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน โดยรวม	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๖๘	๐.๐๑๔*	๐.๐๐๑**	๐.๐๐๗*
ปริญญาตรี	๔.๗๖	-	๐.๑๒๙	๐.๕๔๖
ปริญญาโท	๔.๘๐	-	-	๐.๔๗๒
ปริญญาเอก	๔.๗๔	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.875^*$, $sig=0.010$) ได้แก่ ๑) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.58$ และ ๔.๖๖ ตามลำดับ) ๒) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X}=4.58$ และ ๔.๖๐ ตามลำดับ) และ ๓) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=4.58$ และ ๔.๖๔ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานโยธาและแผนกฯใหม่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานปัจจัยระดับครอบครัว จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ปัจจัยระดับครอบครัว	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๗๘	๐.๐๐๗*	๐.๐๐๐**	๐.๐๐๓*
ปริญญาตรี	๔.๗๗	-	๐.๑๕๑	๐.๔๔๐
ปริญญาโท	๔.๗๘	-	-	๐.๕๖๑
ปริญญาเอก	๔.๘๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านปัจจัยระดับครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=4.634^{**}$, $sig=0.002$) ได้แก่ ๑) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการปัจจัยระดับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.77$ และ ๔.๗๘ ตามลำดับ) ๒) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการปัจจัยระดับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X}=4.77$ และ ๔.๘๐ ตามลำดับ) และ ๓) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการปัจจัยระดับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=4.77$ และ ๔.๘๐ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๕๘	๐.๐๑๔*	๐.๐๐๒*	๐.๐๑๐*
ปริญญาตรี	๔.๒๖	-	๐.๒๔๖	๐.๖๔๓
ปริญญาโท	๔.๒๐	-	-	๐.๕๕๔
ปริญญาเอก	๔.๒๔	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=๕.๔๔๑^{**}$ ตามลำดับ $\text{sig}= ๐.๐๐๔$) ได้แก่ ๑) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=๔.๕๘$ และ ๔.๒๖ ตามลำดับ) ๒) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X}=๔.๕๘$ และ ๔.๒๐ ตามลำดับ) และ ๓) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=๔.๕๘$ และ ๔.๒๔ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๕๔	๓	๑.๓๕๑	๓.๙๑๙*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๒๗๙	๒๑๙	๐.๓๔๕		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๒๒๒			
ปัจจัยระดับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๗๔	๓	๐.๙๕๘	๒.๕๘๓	๐.๐๕๙
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๔๐๖	๒๑๙	๐.๓๗๑		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๒๒๒			
ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐๖	๓	๑.๑๖๙	๓.๒๘๗*	๐.๐๒๕
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๑๔๙	๒๑๙	๐.๓๕๕		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๒๒๒			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๐๗	๓	๑.๑๐๒	๓.๕๔๙*	๐.๐๑๘
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๔๗๑	๒๑๙	๐.๓๑๑		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๒๒๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F=3.549^*$, $sig=0.018$)

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานโดยรวม ของข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.919^*$, $sig=0.011$ และ $F=3.287^*$, $sig=0.025$ ตามลำดับ) และเมื่อเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธาและแผนกลาโหมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน โดยรวม	$\bar{X}$	๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๗๐	๐.๐๐๓*	๐.๑๒๕	๐.๒๓๑
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๔.๑๒	-	๐.๐๙๗	๐.๒๖๒
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๔.๓๖	-	-	๐.๙๘๐
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐	๔.๒๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=๓.๕๔๙^*$, $sig= ๐.๐๑๘$) คือ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X}=๔.๗๐$ และ ๔.๑๒ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ปัจจัยระดับบุคคล จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๒๔	๐.๐๐๒*	๐.๐๕๘	๐.๒๗๖
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๔.๐๐	-	๐.๑๖๘	๐.๑๖๘
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๔.๑๐	-	-	๐.๖๖๓
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐	๔.๒๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=๓.๙๑๙^*$, $sig=๐.๐๑๑$) คือ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X}=๔.๒๔$ และ ๔.๐๐ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ด้านการสร้างความสุข ในการทำงาน	$\bar{X}$	๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๗๖	๐.๐๐๓*	๐.๑๓๔	๐.๒๙๓
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๔.๑๘	-	๐.๐๙๔	๐.๒๑๔
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐	๔.๔๔	-	-	๐.๙๐๐
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐	๔.๔๗	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.287^*$, $\text{sig}=0.025$) คือ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X}=4.76$ และ ๔.๑๘ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยระดับครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3.478	3	1.161	3.295*	0.025
	ภายในกลุ่ม	28.852	219	0.131		
	รวม	32.330	222			
ปัจจัยระดับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.873	3	1.958	5.856**	0.001
	ภายในกลุ่ม	27.407	219	0.125		
	รวม	33.280	222			
ปัจจัยด้านการสร้าง ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.608	3	0.869	2.372	0.076
	ภายในกลุ่ม	30.047	219	0.137		
	รวม	32.655	222			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.010	3	1.337	4.425*	0.006
	ภายในกลุ่ม	24.769	219	0.113		
	รวม	28.779	222			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=4.425^*$, $\text{sig}=0.006$)

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กรของข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.295^*$, $\text{sig}=0.025$ และ $F=5.856^{**}$, $\text{sig}=0.001$) และเมื่อเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขใน การทำงาน	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (F, sig)					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับ การศึกษา	รายได้ต่อ เดือน	ระยะเวลา ทำงาน
ปัจจัยระดับครอบครัว	-	-	๙.๘๐๕** ๐.๐๐๐	๔.๖๓๙** ๐.๐๐๔	๓.๙๑๙* ๐.๐๑๑	๓.๒๙๕* ๐.๐๒๕
ปัจจัยระดับองค์กร	-	-	๖.๐๙๐* ๐.๐๐๓	-	-	๕.๘๕๖** ๐.๐๐๑
ปัจจัยด้านการ สร้างความสุขในการ ทำงาน	-	-	๑๐.๙๙๕** ๐.๐๐๐	๕.๔๔๑** ๐.๐๐๒	๓.๒๘๗* ๐.๐๒๕	-
ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	-	-	๙.๗๒๘** ๐.๐๐๐	๓.๘๗๕* ๐.๐๑๐	๓.๕๔๙* ๐.๐๑๘	๔.๔๒๕* ๐.๐๐๖

*, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงานในสำนักนโยบายและแผนกลาใหม่กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

๑) ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๐๑

๒) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

๓) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยด้านการสร้างความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) ข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๐๑

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) ในการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ตัวแปร	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑. ปัจจัยระดับครอบครัว	๐.๗๐๕**	๐.๖๒๓**	๐.๔๗๙**	๐.๔๑๗**	๐.๕๖๗**	๐.๖๙๓**	๐.๘๓๗**	๐.๗๖๙**	๐.๘๕๓**
๒. ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน	-	๐.๖๘๒**	๐.๕๒๘**	๐.๕๑๑**	๐.๖๑๘**	๐.๖๗๑**	๐.๘๑๔**	๐.๗๔๒**	๐.๗๗๔**
๓. ด้านลักษณะงาน		-	๐.๔๖๗**	๐.๖๑๕**	๐.๘๑๖**	๐.๗๔๗**	๐.๙๐๖**	๐.๙๓๕**	๐.๘๖๐**
๔. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน			-	๐.๗๑๐**	๐.๖๕๓**	๐.๗๖๓**	๐.๘๔๒**	๐.๗๖๙**	๐.๘๖๔**
๕. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				-	๐.๘๕๐**	๐.๘๘๑**	๐.๘๓๐**	๐.๘๖๔**	๐.๘๖๔**
๖. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					-	๐.๗๔๑**	๐.๙๑๒**	๐.๘๖๑**	๐.๗๑๐**
๗. ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน						-	๐.๘๙๒**	๐.๘๐๖**	๐.๘๑๖**
๘. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							-	๐.๘๗๐**	๐.๖๒๓**
๙. ด้านสวัสดิการ								-	๐.๘๕๓**
๑๐. การสร้างความสุขในการทำงาน									-
โดยภาพรวม									-

** มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ปัจจัยพุทธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความ สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั่นคือ เมื่อปัจจัยด้านพุทธจิตวิทยาของข้าราชการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พบว่าข้าราชการทั้งสิ้นจำนวน ๒๒๒ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน ๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๕๔ ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๖

จากข้อเสนอแนะที่ได้รับจากข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามตารางที่ ๔.๒๙ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงข้อเสนอแนะที่ได้รับจากข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ความสุขในการทำงาน	ร้อยละ	ปัญหา	อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านความพอใจ รักใคร่ ในหัวข้อท่าน พอใจที่ได้รับการ ไว้วางใจจากหัวหน้า	๑.๘๐	ข้าราชการบางคน ไม่ได้รับความ ไว้วางใจจาก หัวหน้าในการ มอบหมายงาน	หัวหน้างานคิดว่า ข้าราชการผู้นี้ไม่มี ความสามารถเพียง พอที่จะทำงานให้ สำเร็จ	หัวหน้างานเมื่อ มอบหมายงานให้แล้ว ควรจะแนะนำในงาน ว่าจะทำอย่างไร
ด้านความ ขยันหมั่นเพียร ในหัวข้อท่านมีความ ตรงต่อเวลาในการมา ปฏิบัติราชการ	๒.๗๐	ข้าราชการมา ปฏิบัติราชการ สายเป็นประจำ	บ้านพักอยู่ไกลจากที่ ทำงานมาก และ ปัญหาการจราจร ติดขัด	หน่วยงานควรจัดสรรที่ พักอาศัยของทางราชการ ให้เป็นกรณีเร่งด่วนและ ตัดเงินเดือนให้ออกเดินทาง จากบ้านเร็วขึ้น
ด้านความรอบคอบ ในหัวข้อท่านรู้จัก พิจารณาใคร่ครวญ อยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ	๒.๒๕	ข้าราชการที่ไม่ ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำแบบพอเสร็จ ไป	งานที่ได้รับมอบมาก ทำให้ไม่มีเวลา ใคร่ครวญกับงาน	หัวหน้างานต้องพิจารณา มอบงานให้กับข้าราชการ และไม่ให้มากเกินไป
ด้านความรู้ ไตร่ตรอง ในหัวข้อท่านมี การศึกษาวិธีการ ทำงานให้เข้าใจอย่าง ถ่องแท้	๒.๗๐	ข้าราชการที่ รับผิดชอบงานไม่ ศึกษาให้เข้าใจ อย่างลึกซึ้ง	ข้าราชการที่บรรจุ ใหม่ยังไม่เข้าใจใน เนื้อหาของงานที่ รับผิดชอบ	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ ต้องจัดพี่เลี้ยงคอย แนะนำในเนื้อหาของงาน และควรพิจารณาปรับ ย้ายคนให้เหมาะสมกับ งาน

จากตารางที่ ๔.๒๙ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะโดยรวมสูงสุด ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร และความรู้จักไตร่ตรอง ในหัวข้อท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติราชการและหัวข้อท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ รองลงมาด้านความรอบคอบ และด้านความพอใจรักใคร่ ในหัวข้อท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ และหัวข้อท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า มีปัญหาในการไม่ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการมอบหมายงาน ดังนั้นจากข้อเสนอแนะที่ได้สามารถเสนอแนวทางให้มีการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธาและแผนกกลาโหม โดยสนับสนุนข้าราชการมีความขยันหมั่นเพียร และรู้จักไตร่ตรองหน้าที่ตนเอง ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม ควรสอนงาน โดยจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำในเนื้อหาการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีการสนับสนุนที่พักอาศัยของทางราชการเพื่อลดอุปสรรคในการเดินทางมาปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการมีปัญหาอุปสรรคลดความสุขเพิ่มมากขึ้น ย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม และเพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ทำงานในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๒๒ คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วยสัมพันธภาพในครอบครัว โดยการใช้การวัดข้อมูลอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบาย การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ โดยการใช้การวัดข้อมูลอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ ๔ การสร้างความสุขในการทำงาน โดยการใช้การวัดข้อมูลอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรต้นที่มีกลุ่มตัวเลือก ๒ กลุ่มใช้ Independent Samples t-test ตัวแปรต้นที่มีกลุ่มตัวเลือกมากกว่า ๒ กลุ่มใช้ F-test (One Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ๒ ตัว ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ ๕.๒.๑ พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘ มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๙ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับครอบครัว

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวม ($\bar{x}$ = ๓.๖๗) อยู่ในระดับมาก ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ($\bar{x}$ = ๔.๓๒) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับองค์กร

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สรุปประเด็นดังนี้

ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน ๔ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรอบคอบ รองลงมาคือ ด้านความไตร่ตรอง ด้านความพอใจรักใคร่ และด้านความขยันหมั่นเพียรในงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่ามีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะโดยรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ในหัวข้อท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติราชการ และด้านความรู้จักไตร่ตรอง ในหัวข้อท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เท่ากัน ($\bar{x}$ = ๒.๗๐)

ส่วนที่ ๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านความพอใจใคร่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการ

ติดต่อสัมพันธ์น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

ด้านความขยันหมั่นเพียร ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

ด้านความรอบคอบ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

ด้านความไตร่ตรอง ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความไตร่ตรอง น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๗ สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม มีระยะเวลาทำงานในสำนักงานโยบายและแผนกลาโหมแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๘ สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม มีประเภทของข้าราชการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ การสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

การสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั่นคือ เมื่อการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยภาพรวมมีระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความพอใจรักใคร่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรอบคอบในงาน ด้านความรู้จักไตร่ตรอง ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำจึงทำให้มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงที่สุด รองลงมาคือการติดต่อสัมพันธ์อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พุดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสุขในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสมาพร ถ้าเพชร ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน^๑

๕.๒.๒ อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าสมัยนี้เป็นสมัยโลกาภิวัตน์ ผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันทุกอย่าง จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเรวดีชน ชยากโร (จันทวงศ์) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๒

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าการทำงานอยู่ในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นองค์กรที่ฝึกความอดทน ขยันหมั่นเพียร รอบคอบ และไตร่ตรองในการทำงานได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “เรื่องความสุขในการทำงาน” ของพนักงานบริษัทเฟสท์ดรัก จำกัด

^๑ สมาพร ถ้าเพชร, “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๔๓.

^๒ พระเรวดีชน ชยากโร (จันทวงศ์), “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๔๔.

จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ “

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ต้องแบกรับภาระปัญหาครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือในการทำงานได้บ้าง จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัชชล รอดเที่ยง ได้ศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุข ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ “

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าการมีระดับการศึกษาสูง ก็หมายความว่าค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นไปด้วย จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร เรื่อง แก้ว ได้ศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี โสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาท ตำแหน่งนักวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงาน ๓-๕ ปี พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่รายได้ต่อเดือนต่ำนั้นก็เพราะมีระดับการศึกษาต่ำ เพราะรายได้ต่อเดือนจะได้ตามระดับการศึกษา จึงทำให้ระดับความสุขในงานทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของ นกตล กรรณิกา พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขใน

“นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ, “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟสท์รักจำกัด จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗.

“เกสร เรื่องแก้ว, “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ”, สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔.

การทำงานแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด^๖

ระยะเวลาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากก็มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ผู้มีระยะเวลาทำงานน้อยขาดประสบการณ์ จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน^๗

ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตามหลักพุทธจิตวิทยา (ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ ความรู้จักไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อการสร้างความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร ถ้าเพชร ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์” พบว่าข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ ทั้งรายด้านและภาพรวมของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเป็นบวก แสดงว่าความสุขในการทำงานกับข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน^๘

๕.๓ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอยู่ ๒ ประการดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมส่งเสริมการทำงานดีของข้าราชการและพนักงานในส่วนงานนั้น ๆ

^๖ นกตล กรรณิกา, ประเมินความสุขในการทำงาน กรณีประชาชนอายุ ๑๘-๖๐ ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ryta.com/s/abcp/๔๑๖๐๘๕>, [๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒].

^๗ พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑.

^๘ สมมาตร ถ้าเพชร, “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๔๕.

เช่น การมอบรางวัล มอบของขวัญหรือเกียรติบัตร เพื่อยกย่องคนที่ทำงานดีให้กำลังใจในการทำสิ่งดีต่อไป

๕.๓.๒.๒ พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการจัดกิจกรรมเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้พัฒนาคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ ๔ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๕.๓.๓.๓ พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการปรับสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๕.๓.๒.๑ ด้านความพอใจรักใคร่พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลซึ่งถือได้ว่ามีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ องค์กรส่วนงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร นอกจากนั้น สิ่งที่ควรพัฒนาหัวหน้าส่วนงานควรสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะช่วยให้มีกำลังใจและความไว้วางใจของผู้ร่วมงานมากขึ้น

๕.๓.๒.๒ ด้านความขยันหมั่นเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้มีการพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างดีไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน ควรให้การสนับสนุนยกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนสิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือกลุ่มตัวอย่างบางส่วนควรเพิ่มการตระหนักรู้ในการทำงานมีความรับผิดชอบตรงต่องานและทำงานให้ตรงเวลาเพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

๕.๓.๒.๓ ด้านความรอบคอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ทำงานเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ ซึ่งส่วนงานควรให้การส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมให้ส่วนงานและกำลังพล คือการกระตุ้นให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้ระบบงาน โดยให้มีการพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒.๔ ความรู้จักไตร่ตรอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิเคราะห์ในทุกขั้นตอน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการทำงานในองค์กรที่มีความเสี่ยงสูง จึงต้องพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานโดยให้การสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร แต่บางส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ควรพัฒนาในด้านทักษะการทำงานเฉพาะด้านที่ยังไม่สามารถเข้าใจหรือวิธีปฏิบัติการทำงานอย่างถ่องแท้ จึงต้องให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะทางพุทธิปัญญาอย่างเหมาะสม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑ ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณของสำนักนโยบายและแผนกลาไหม ในประเทศไทย ๔.๐

๕.๓.๓.๒ ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักพุทธจิตวิทยาในบริบทความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมของข้าราชการวัยเกษียณอายุราชการ

๕.๓.๓.๓ ควรศึกษาการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานความสุขของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้หลักและแนวคิดตามฐานของพุทธจิตวิทยาเป็นสำคัญ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

ทวนทอง เขาวงกตพิณ รศ.ดร.และ สมชัย วงษ์คณะ รศ.ดร. เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย.

กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๑.

ปัญญา ใช้บางยาง. ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา,

๒๕๔๘,

ปิ่น มุกกันต์. แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมโม). รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

_____.พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____.การทำงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ). งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.

พุทธทาสภิกขุ. การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.

พระเทพติก (ระแบบ ฐิตญาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล). ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมโย). ประมวลบทพระธรรมเทศนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘.

ว.วชิรเมธี. คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕.

กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔.

วิเชียร ชาบุดรบุญทริก. **พุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๕๕.

สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ได้และมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.

สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กระทรวงกลาโหม. **ประวัติสำนักนโยบายและแผนกลาโหม**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองบริการ สำนักงานสนับสนุน กรมเสมียนตรา, ๒๕๕๙.

(๒) วิทยานิพนธ์:

กนกพร เศรษฐกร. “ความสุขในการทำงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน”. **การค้นคว้าแบบ**

อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

กรรณิกา ตามูลง. “ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขานาครกรู้งไทย จำกัด (มหาชน)

สำนักงานเขตกำแพงเพชร”. **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

เกสร เรืองแก้ว. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ”. **สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.

ขวัญฤดา สุรินทร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิต

วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๖.

คมกริช สุรวะ. “ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร”.

การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, ๒๕๕๖.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

ของรัฐ”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล**.

บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

จันทกฤต กฤตธรรม. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่”.

การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, ๒๕๕๓.

จำนง บุญสถิต. “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทการเรือธนบุรี”.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนัก

บริหาร. คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

จิตพล สระทองแดง และญาติ ช่างทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการ

ทำงานของพนักงานส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง”. **วิทยานิพนธ์**

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

ชุตินันท์ ฟ่ำภิญโญ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เซรามิค จังหวัดลำปาง”.

การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, ๒๕๕๒.

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์รักจำกัด จังหวัด

เชียงใหม่”. **การค้นคว้าอิสระบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

นภัชช รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยใน

เขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์วิทยา-
ศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑.

นฤมล แสงผล. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ:** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔.

ปัทมญา วรรณสุข. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ

ตำรวจภูธรภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟัน

ฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษา
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.

พรพนา พัวรักษา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

มหาสารคาม”. **สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
บูรพา, ๒๕๕๔.

พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.**

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระเรวัณน์ ชยาภิโร (จันทวงศ์). “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา

ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์”. **วิทยานิพนธ์**

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สมาพร ถ้ำเพชร. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

(๓) วารสาร:

บุญจง ชวศิริวงศ์. “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)”. **วารสารพัฒนาสังคม**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๕๐): ๖๑-๖๓.

วรรณศิริ สุจริต. “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท ๔ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน”. **วารสารรามคำแหง**. ปีที่ ๒๘ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๓): ๓๔-๔๒.

วรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นชื่น. “ความสุขของบัณฑิตบริหารธุรกิจในมุมมองพุทธเศรษฐศาสตร์”. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๑): ๑๒๘-๑๔๙.

สมบัติ กุสุมาวาลี. “แนวคิดการพัฒนามนุษย์ใน Human Development Report”. **วารสารธรรมศาสตร์**. ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๓๙): ๕๑-๕๓.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

แคเรียร์บลิสตอทคอม, อาชีพไหนมีความสุขมากที่สุด-น้อยสุด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.nationejobs.com/content/worklife/careertalk/template.php?conno=1258, [๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑].

นภดล กรรณิกา, ประเมินความสุขในการทำงาน กรณีประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>, [๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑].

๒ ภาษาอังกฤษ:

(I) Articles:

Lyubomirsky, S., “Personal and environmental correlates of happiness”. **Personality and Individual Differences**. Vol. 23 (2001): 453-462.

Lykken, D. and Tallegen, A., “Personality prediction of happiness”, **Psychological reports**. Vol. 88 (2003): 817-824.

Kall, R., Happiness and Positive Experience in your Bottom Line : At work in Business, **Personality and Individual Differences**, Vol. 23, (2001): 453-462.

Manion, J., “Joy at Work : Creating a Positive Workplace”. **Journal of Nursing Administration**. Vol. 33 No. 12 (2003): 625-655.

Van Horn,E., “The measurement of well-being and other aspects of mental health”. **Journal of occupation psychology**. Vol. 63 (2004): 193-210.

Warr,P., “The measurement of well-being and other aspects of mental health”. **Journal of Occupation Psychology**. Vol. 63 (1990): 193-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินนโท, ผศ.ดร.	พธ.บ. (การสอนสังคม), พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ), M.A. Ph.D.(Psy)
พระมหาเพื่อน กิตติโสภณ, ผศ.ดร.	ป.ธ. ๗, ปว.ค., พธ.บ. (จิตวิทยา), ศศ.ม. (จิตวิทยา การปรึกษา) ๗th grade of Pali, Professional Cert. for Teachers, B.A. (Psychology), M.A. (Counseling Psychology), Ph.D. (Psychology)
ผศ.ดร. เรืองชัย หมั่นชนะ	ปธ.๗, พ.ม.,พธ.บ. (ครุศาสตร์) M.Ed. (Teacher and Education) Ph.D. (Psychology)
ผศ.ดร. สาระ มุขดี	กศ.บ. (พยาบาลศึกษา), ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) พธ.ด. (พุทธจิตวิทยา)
ดร. วิชชุดา จูติโชติรัตน	วท.บ. (จิตวิทยา) ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการ- แนะแนว) พธ.ด. (พุทธจิตวิทยา) อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช- วิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ ๑๑๔ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

กราบหม้สการ พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ – ๒ – ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีกันต์พงษ์ นามสกุล เดชอภิรักษ์ชน รหัสประจำตัว ๕๙๐๑๒๐๓๐๒๓ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร. กมลาค ภูวนาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

๒. ผศ. ดร. ประยูร สุธะใจ

กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงกราบหม้สการมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๒ ๓.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุธะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๘๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

วันที่ ๑๕ / ๓.๑. / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย

ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๑๔

วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีกันต์พงษ์ นามสกุล เดชอภิรักษ์ชน รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๒๐๓๐๒๓ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์

ประธานกรรมการ

๒. ผศ. ดร. ประยูร สุษะใจ

กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๒ ๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร สุษะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

เรียงชัย หมั่นชนะ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ)

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ ๑๑๔ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร. วิชชุดา ฐิติโชติรัตนนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีกันต์พงษ์ นามสกุล เดชอภิรักษ์ชน รหัสประจำตัว ๕๙๐๑๒๐๓๐๒๓ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ ประธานกรรมการ

๒. ผศ. ดร. ประยูร สุธะใจ กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ป. ๓.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุธะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๘๔-๐๐๔-๗๗๔๘, ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(ดร. วิชชุดา ฐิติโชติรัตนนา)

วันที่ ๑๔ / ๓.๓ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ ๒๒๖



ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try-out)
เรียน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกรมวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีกลาโหม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๓๐ ชุด

ด้วย พลตรีกันต์พงษ์ นามสกุล เดชอภิรักษ์ชน รหัสประจำตัว ๕๙๐๑๒๐๓๐๒๓ นิสิต
ระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ของข้าราชการสังกัดสำนัก
นโยบายและแผนกลาโหม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อ
เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อประโยชน์ใน
การศึกษาและนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลจะได้ทำการวิจัยต่อไปและขอขอบคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ไม่ใส่ชื่อ

ขอแสดงความนับถือ

ทศ.จ. ๗ ๖

(กมลพันธ์ สัมพันธ์)

วอ. ๓๖๖๐๓.๐๓.

ขอ ผ.ศ. ๒๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗, เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย. ๐๘๔-๙๔๒-๗๒๔๐

สนพ.กท.
เลขรับ ๖๕๓๐
วันที่ ๑๖.๖.๖๑
เวลา ๑๐.๑๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๒๓๖



ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑

กท.๑๖๘.

๒๓.๖.๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำงานวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๒๒๒ ชุด

ด้วย พลตรีกันต์พงษ์ นามสกุล เดชอภิรักษ์ชน รหัสประจำตัว ๕๙๐๑๒๐๓๐๒๓๓ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในการทำงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจะได้ทำการวิจัยต่อไป และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุธะใจ)

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

- ๑๖๖๖๖ -

โครงการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๔๐-๗๙๐-๕๘๓๗, เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย. ๐๘๔-๙๕๒-๗๒๔๐

๑๖.๖.

๑๖.๖.๖๑

๑๖.๖.๖๑

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม” โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามการสร้างความสุขในการทำงาน

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามปลายเปิด

ขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะไม่มีผลใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อตัวท่าน แต่จะเกิดประโยชน์ในด้านการวัดความสุขในการทำงานของท่านเอง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ๑. ชาย

☐ ๒. หญิง

๒. อายุ

☐ ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒. ๒๑ - ๓๐ ปี

☐ ๓. ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔. ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕. ๕๑ - ๖๐ ปี

☐ ๖. ๖๑ ขึ้นไป

๓. สถานภาพ

☐ ๑. โสด

☐ ๒. สมรส

☐ ๓. หม้าย/หย่าร้าง

๔. ระดับการศึกษา

☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ๒. ปริญญาตรี

☐ ๓. ปริญญาโท

☐ ๔. ปริญญาเอก

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ๑. ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒. ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓. ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

☐ ๔. ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท

☐ ๕. ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท

☐ ๖. มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท

๖. ระยะเวลาการทำงานในสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

☐ ๑. ต่ำกว่า ๕ ปี

☐ ๒. ๕ - ๑๐ ปี

☐ ๓. ๑๑ - ๑๕ ปี

☐ ๔. มากกว่า ๑๕ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว ระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อมีความหมายดังต่อไปนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว					
สมาชิกในครอบครัวสามารถรับภาระหน้าที่แทนท่านได้					
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย					
บุคคลในครอบครัวของท่านคอยให้กำลังใจในการทำงาน					
การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง					
สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในการทำงานของท่าน					
สมาชิกในครอบครัวมีการวางแผนทำกิจกรรมร่วมกัน					
ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว					
ท่านได้ช่วยสมาชิกดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน					
ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในครอบครัว					
ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน					
ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน					
องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรชัดเจน					
องค์กรของท่านกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน					
บุคลากรได้รับมอบหมายงานเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบระเบียบ					
นโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ					
การบริหารงานบุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน					
ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร					

ตอนที่ ๓

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
ด้านลักษณะงาน					
บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร					
ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถของตน					
ท่านมีความเข้าใจการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ					
ท่านมีอิสระในการทำงาน					
องค์กรไม่ได้กระจายงานอย่างทั่วถึง					
ท่านต้องใช้เวลากับการเรียนรู้งานใหม่เสมอ					
ท่านมีส่วนในการวางแผนกับความสำเร็จของงาน					
ท่านต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายแม้ไม่สอดคล้องกับความสามารถ ของตน					
ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน					
การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลา					
ปริมาณงานกับบุคลากรมีความสมดุลกัน					
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน					
หัวหน้างานของท่านมีการรับรู้งานของกันและกัน					
หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน					
หัวหน้างานปิดโอกาสไม่รับฟังปัญหาของท่าน					
ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน					
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ท่านไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันในเพื่อนร่วมงาน					
ท่านมักมีความคิดเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน					
ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีม					
เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ท่านพอใจในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน					
ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร					
ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้					
ท่านได้พัฒนาความรู้ไม่ตรงสายงาน					
ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ตามนโยบายขององค์กร					
หน่วยงานได้ฝึกอบรมบุคลากรในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ					
การที่ท่านได้รับตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)					
องค์กรทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน					
ท่านได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สูงขึ้น					
ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามความสามารถของตน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
องค์กรมีความคาดหวังกับความสามารถของท่าน					
ท่านได้รับความเชื่อมั่นเมื่อทำงานสำเร็จ					
ท่านมีความรับผิดชอบทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ					
ท่านขาดโอกาสที่จะแสดงความสามารถในงานที่สำคัญ					
งานที่ท่านรับผิดชอบมักถูกตรวจสอบจากส่วนงาน					
ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน					
ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ข้อเสนอแนะของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความไว้วางใจท่าน					
ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน					
ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
ท่านได้รับรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
ท่านถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงาน					
ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบว่าท่านมีส่วนในความสำเร็จของงาน					
ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมาย					
องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์					
บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับเงินรางวัล ตอบแทนผลการทำงานอย่างเหมาะสม					
เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะตักเตือนท่าน					
ท่านท้อแท้ เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม					
ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว					
สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ					
ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)					
การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้มีผลต่อสุขภาพ					
ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสุขภาพของบุคลากร					
องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน					
องค์กรจัดสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างเพียงพอ					
บรรยากาศในห้องทำงานไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน					
ด้านสวัสดิการ					
องค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พิกัดภัยแก่บุคลากร					
บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตน					
บุคลากรทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ					
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการร่วมกัน					
สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร					
สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ส่งผลดีกับการทำงาน					
สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
สวัสดิการขององค์กรมีจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของบุคลากร					

ตอนที่ ๔ การสร้างความสุขในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
๑. ความพอใจรักใคร่					
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด					
ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น					
ท่านมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
ท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า					
ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
๒. ความขยันหมั่นเพียร					
ท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน					
ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่					
ท่านมีความพยายามสูงในหน้าที่การงาน					
ท่านมีความขยันขันแข็งในการทำงาน					
ท่านไม่หว่าดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน					
ท่านมีความอดสาเหบากบ้นในการทำงาน					
๓. ความรอบคอบ					
ท่านได้แสดงออกถึงการให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
ท่านตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นทหาร					
ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย					
ท่านทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ					
ท่านได้ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน					
ท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
๔. ความรู้จักไตร่ตรอง					
ท่านมีการวางขั้นตอน พิจารณาใคร่ครวญในการทำงาน					
ท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างท่องแท้					
ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
ท่านเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย					
ท่านพิจารณาด้วยเหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในงาน					
ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิเคราะห์ในทุกขั้นตอน					

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหา

[illegible]

๒. อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ ที่เสียสละเวลาทำแบบสอบถามในครั้งนี้
พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน

ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธ
จิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม

รายการขอความคิดเห็น	ลำดับผู้ตรวจ IOC					ค่า IOC	สรุป ผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
ปัจจัยระดับครอบครัว							
๑. สมาชิกในครอบครัวสามารถรับภาระหน้าที่แทนท่านได้	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคคนในครอบครัวเลย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. บุคคลในครอบครัวของท่านคอยให้กำลังใจในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในการทำงานของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. สมาชิกในครอบครัวมีการวางแผนทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗. ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. ท่านได้ช่วยสมาชิกดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในครอบครัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงความรักที่อบอุ่นต่อกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน)							
๑. องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. องค์กรของท่านกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. บางครั้งบุคลากรในองค์กรของท่านได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบระเบียบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. นโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. การบริหารงานบุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ลำดับผู้ตรวจ IOC					ค่า IOC	สรุป ผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านลักษณะงาน)							
๑. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านมีความเข้าใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีอิสระในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. องค์กรไม่ได้กระจายงานอย่างทั่วถึง	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. ท่านต้องใช้เวลากับการเรียนรู้งานใหม่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๖. ท่านมีส่วนในการวางแผนกับความสำเร็จของงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. ท่านต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายแม้ไม่สอดคล้องกับความสามารถของตน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘. ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๙. การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. ปริมาณงานกับบุคลากรมีความสมดุลกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน)							
๑. หัวหน้างาน/ของท่านมีการรับรู้งานของกันและกัน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. หัวหน้างาน/ไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. หัวหน้างาน/ปิดโอกาสไม่รับฟังปัญหาของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารกันในเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘. ท่านมักมีความคิดเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน	๐	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๙. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)							
๑. ท่านพอใจในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านได้พัฒนาความรู้ไม่ตรงสายงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ตามนโยบายขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. หน่วยงานได้ฝึกอบรมบุคลากรในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. ท่านไม่ได้รับสิทธิสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘. องค์กรทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. ท่านได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สูงขึ้น	๐	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๑๐. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามความสามารถของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ลำดับผู้ตรวจ IOC					ค่า IOC	สรุป ผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)							
๑. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. องค์กรมีความคาดหวังกับความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านได้รับการความเชื่อมั่นเมื่อทำงานสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านมีคุณค่าทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. ท่านขาดโอกาสที่แสดงความสามารถในงานที่สำคัญ	+๑	๐	๐	+๑	+๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๖. งานที่ท่านรับผิดชอบมักถูกตรวจสอบจากส่วนงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. ข้อเสนอแนะของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความเชื่อถือท่าน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน)							
๑. ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านได้รับรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบว่าท่านมีส่วนในความสำเร็จของงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับเงินรางวัล ตอบแทนผลการทำงานอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักดักเตือนท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. ท่านท้อแท้ เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความล้มเหลว	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)							
๑. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกเพียงพอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้มีผลต่อสุขภาพ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗. ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสุขภาพของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙. องค์กรจัดสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างเพียงพอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐. บรรยากาศในห้องทำงานไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสวัสดิการ)							
๑. องค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยแก่บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ลำดับผู้ตรวจ IOC					ค่า IOC	สรุป ผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสวัสดิการ) ต่อ							
๓. บุคลากรทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ส่งผลดีกับการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘. สวัสดิการขององค์กรมีจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ตอนที่ ๔ ความสุขในการทำงาน (ความพอใจรักใคร่)							
๑. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า	+๑	-๑	-๑	+๑	+๑	๐.๒๐	ใช้ได้
๖. ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ความสุขในการทำงาน (ความขยันหมั่นเพียร)							
๑. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีความพยายามสูงในหน้าที่การงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ท่านมีความอดสาเหาะบากบั่นในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ความสุขในการทำงาน (ความรอบคอบ)							
๑. ท่านได้แสดงออกถึงความเคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ท่านตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นทหาร	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๓. เอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๔. ทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. ท่านได้ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๖. ท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ความสุขในการทำงาน (ความรู้จักไตร่ตรอง)							
๑. ท่านมีการวางแผนขั้นตอน พิจารณาใคร่ครวญในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างทอ่งแท้	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎระเบียบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านพิจารณาด้วยเหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๖. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิเคราะห์ในทุกขั้นตอน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
๐.๙๑	๑๒๒

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยระดับครอบครัว

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
๐.๒๕	๑๐

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
ปัจจัยระดับครอบครัว				
๑. สมาชิกในครอบครัวสามารถรับภาระหน้าที่แทนท่านได้	๓๘.๗๗	๙๒๑.๒๑๖	.๐๕๖	.๐๐๗
๒. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยปรึกษาคนในครอบครัวเลย	๓๘.๗๙	๙๑๗.๕๖๘	.๐๑๘	-.๐๑๑
๓. บุคคลในครอบครัวของท่านคอยให้กำลังใจในการทำงาน	๓๘.๓๙	๙๒๑.๕๗๑	.๐๖๕	.๐๐๖
๔. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง	๓๙.๐๘	๙๑๗.๓๔๖	.๐๒๑	.๐๑๑
๕. สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในการทำงานของท่าน	๓๘.๔๑	๙๑๗.๘๐๙	.๐๑๒	.๐๑๑
๖. สมาชิกในครอบครัวมีการวางแผนทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	๓๘.๘๘	๙๒๒.๓๗๒	.๐๗๖	.๐๐๕
๗. ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว	๓๘.๙๙	๙๑๕.๙๐๕	.๐๔๗	.๐๑๓
๘. ท่านได้ช่วยสมาชิกดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน	๓๘.๖๕	๙๑๒.๙๐๖	.๑๔๒	.๐๑๗
๙. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในครอบครัว	๓๘.๕๔	๙๒๐.๙๐๑	.๐๕๓	.๐๐๗
๑๐. ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน	๓๖.๑๘	๑๒.๔๗๗	.๐๗๐	.๖๐๘

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยระดับองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.๘๙๙	๗๘

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน)				
๑. องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรชัดเจน	๒๕๑.๖๗	๓๖๙.๔๘๗	.๓๐๔	.๘๙๘
๒. องค์กรของท่านกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	๒๕๑.๔๙	๓๖๗.๕๓๖	.๓๒๗	.๘๙๘
๓. บางครั้งบุคลากรในองค์กรของท่านได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่	๒๕๒.๐๙	๓๗๒.๗๙๖	.๒๒๓	.๘๙๙
๔. การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเป็นระบบระเบียบ	๒๕๑.๘๙	๓๖๘.๓๒๙	.๓๕๐	.๘๙๘
๕. นโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	๒๕๒.๕๕	๓๗๐.๙๗๒	.๒๓๘	.๘๙๙
๖. การบริหารงานในองค์กรไม่มีการกระจายอำนาจ	๒๕๒.๔๑	๓๗๔.๒๙๘	.๒๒๘	.๘๙๙
๗. การบริหารงานบุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน	๒๕๒.๔๗	๓๗๓.๑๐๑	.๒๐๕	.๘๙๙
๘. ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒๕๒.๐๘	๓๖๙.๘๐๓	.๒๗๙	.๘๙๙
๙. การบริหารงานในองค์กรมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๒๕๑.๘๑	๓๖๘.๔๘๖	.๓๘๗	.๘๙๘
๑๐. บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมวางแผนองค์กร	๒๕๒.๒๔	๓๖๙.๗๖๙	.๓๕๐	.๘๙๘
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านลักษณะงาน)				
๑. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถของตน	๒๕๒.๒๙	๓๖๘.๖๙๙	.๔๙๗	.๘๙๗
๒. ท่านมีความเข้าใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๒๕๒.๑๐	๓๖๔.๐๒๑	.๕๔๒	.๘๙๖
๓. ท่านมีอิสระในการทำงาน	๒๕๒.๓๔	๓๖๒.๙๒๓	.๕๗๓	.๘๙๖
๔. องค์กรไม่ได้กระจายงานอย่างทั่วถึง	๒๕๒.๓๒	๓๘๖.๑๘๕	-.๒๓๗	.๙๐๔
๕. ท่านต้องใช้เวลากับการเรียนรู้งานใหม่เสมอ	๒๕๒.๐๙	๓๘๑.๘๖๓	-.๑๒๓	.๙๐๒
๖. ท่านมีส่วนในการวางแผนกับความสำเร็จของงาน	๒๕๒.๐๔	๓๗๓.๑๙๗	.๒๓๙	.๘๙๙
๗. ท่านต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายแม้ไม่สอดคล้องกับความสามารถของตน	๒๕๒.๒๖	๓๗๓.๖๒๔	.๑๙๑	.๘๙๙
๘. ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน	๒๕๒.๒๖	๓๗๐.๘๗๓	.๓๕๑	.๘๙๘
๙. การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลา	๒๕๒.๕๒	๓๖๖.๕๒๒	.๔๕๓	.๘๙๗
๑๐. ปริมาณงานกับบุคลากรมีความสมดุลกัน	๒๕๒.๔๙	๓๗๒.๑๗๙	.๓๑๙	.๘๙๘

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน)				
๑. หัวหน้างาน/ของท่านมีการรับรู้งานของกันและกัน	๒๕๒.๒๑	๓๖๖.๙๗๖	.๓๘๙	.๘๙๗
๒. หัวหน้างาน/ไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน	๒๕๒.๔๗	๓๗๐.๖๘๕	.๒๖๘	.๘๙๙
๓. หัวหน้างาน/ปิดโอกาสไม่รับฟังปัญหาของท่าน	๒๕๒.๗๓	๓๘๑.๙๔๓	-.๑๑๖	.๙๐๒
๔. ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	๒๕๒.๔๖	๓๗๕.๗๑๖	.๑๔๕	.๘๙๙
๕. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	๒๕๒.๒๗	๓๖๖.๖๐๐	.๔๔๕	.๘๙๗
๖. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	๒๕๒.๖๙	๓๗๒.๐๖๐	.๒๕๘	.๘๙๙
๗. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารกันในเพื่อนร่วมงาน	๒๕๒.๐๘	๓๗๔.๑๔๒	.๒๑๓	.๘๙๙
๘. ท่านมักมีความคิดเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน	๒๕๒.๒๒	๓๗๖.๐๕๕	.๑๐๓	.๙๐๐
๙. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีม	๒๕๒.๐๔	๓๖๐.๗๘๑	.๖๑๑	.๘๙๕
๑๐. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	๒๕๒.๒๘	๓๗๐.๔๙๖	.๓๙๒	.๘๙๘
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)				
๑. ท่านพอใจในผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๒๕๒.๖๑	๓๖๖.๗๖๒	.๔๒๕	.๘๙๗
๒. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร	๒๕๒.๖๕	๓๖๖.๘๑๖	.๔๓๓	.๘๙๗
๓. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้	๒๕๒.๔๕	๓๖๖.๐๗๗	.๔๘๖	.๘๙๗
๔. ท่านได้พัฒนาความรู้ไม่ตรงสายงาน	๒๕๒.๖๓	๓๖๖.๙๕๘	.๔๒๙	.๘๙๗
๕. ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ตามนโยบายขององค์กร	๒๕๒.๓๑	๓๖๘.๐๒๘	.๔๙๘	.๘๙๗
๖. หน่วยงานได้ฝึกอบรมบุคลากรในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ	๒๕๒.๓๔	๓๗๓.๖๓๐	.๑๓๓	.๙๐๐
๗. ท่านไม่ได้รับสิทธิสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	๒๕๒.๔๖	๓๖๙.๘๑๕	.๒๙๖	.๘๙๘
๘. องค์กรทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน	๒๕๒.๕๖	๓๘๖.๕๓๗	.๒๗๐	.๙๐๓
๙. ท่านได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สูงขึ้น	๒๕๒.๔๑	๓๖๘.๓๔๔	.๕๐๘	.๘๙๗
๑๐. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามความสามารถของตน	๒๕๒.๕๖	๓๖๐.๓๕๖	.๕๕๐	.๘๙๖

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)				
๑. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๒.๑๘	๓๖๔.๒๑๗	.๕๕๘	.๘๙๖
๒. องค์กรมีความคาดหวังกับความสามารถของท่าน	๒๕๒.๒๐	๓๗๕.๘๑๒	.๐๑๕	.๙๑๑
๓. ท่านได้รับการความเชื่อมั่นเมื่อทำงานสำเร็จ	๒๕๒.๐๑	๓๖๙.๖๔๒	.๓๔๓	.๘๙๘
๔. ท่านมีคุณค่าทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ	๒๕๑.๘๕	๓๖๗.๖๑๗	.๓๐๕	.๘๙๘
๕. ท่านขาดโอกาสที่แสดงความสามารถในงานที่สำคัญ	๒๕๒.๔๘	๓๖๖.๒๖๙	.๔๘๒	.๘๙๗
๖. งานที่ท่านรับผิดชอบมักถูกตรวจสอบจากส่วนงาน	๒๕๒.๗๒	๓๗๑.๖๘๖	.๒๔๕	.๘๙๙
๗. ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลการทำงานของท่าน	๒๕๒.๒๔	๓๖๖.๔๖๘	.๕๕๔	.๘๙๗
๘. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	๒๕๑.๙๙	๓๗๖.๔๒๑	.๐๙๗	.๙๐๐
๙. ข้อเสนอแนะของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๒๕๒.๖๒	๓๗๑.๖๒๑	.๓๐๕	.๘๙๘
๑๐. บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความเชื่อถือท่าน	๒๕๑.๙๔	๓๖๙.๗๒๑	.๒๙๙	.๘๙๘
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน)				
๑. ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๒๕๑.๙๖	๓๖๒.๙๙๐	.๕๒๖	.๘๙๖
๒. ท่านได้รับรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	๒๕๒.๓๐	๓๗๑.๐๒๘	.๒๙๒	.๘๙๘
๓. ท่านถูกละเลยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	๒๕๒.๗๕	๓๗๔.๔๐๒	.๑๗๐	.๘๙๙
๔. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงาน	๒๕๒.๓๗	๓๗๕.๕๖๕	.๑๕๘	.๘๙๙

๕. ผู้ร่วมงานไม่เคยทราบว่าท่านมีส่วนในความสำเร็จของงาน	๒๕๒.๖๘	๓๗๐.๑๘๒	.๒๗๙	.๘๙๘
๖. ท่านไม่เคยได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมาย	๒๕๒.๖๕	๓๖๙.๘๘๔	.๒๙๘	.๘๙๘
๗. องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์	๒๕๒.๑๐	๓๖๖.๔๕๕	.๔๗๔	.๘๙๗
๘. บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับเงินรางวัล ตอบแทนผลการทำงานอย่างเหมาะสม	๒๕๒.๖๐	๓๗๑.๑๘๑	.๒๙๔	.๘๙๘
๙. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะดักเตือนท่าน	๒๕๒.๕๓	๓๖๕.๖๙๘	.๔๖๘	.๘๙๗
๑๐. ท่านท้อแท้ เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จ	๒๕๒.๔๙	๓๖๘.๙๖๖	.๓๙๒	.๘๙๘

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)				
๑. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม	๒๕๒.๒๒	๓๖๗.๑๑๐	.๔๔๔	.๘๙๗
๒. ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว	๒๕๒.๖๘	๓๗๙.๗๗๕	.๐๔๓	.๙๐๑
๓. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	๒๕๒.๐๓	๓๕๖.๘๕๔	.๖๕๔	.๘๙๕
๔. ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	๒๕๒.๒๐	๓๖๒.๙๕๙	.๔๘๔	.๘๙๖
๕. ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๕๒.๕๙	๓๖๕.๙๑๕	.๕๔๙	.๘๙๗
๖. การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้มีผลต่อสุขภาพ	๒๕๒.๒๒	๓๖๓.๖๔๑	.๕๔๖	.๘๙๖
๗. ภายในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสุขภาพของบุคลากร	๒๕๒.๑๕	๓๖๓.๙๖๑	.๔๒๕	.๘๙๗
๘. องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน	๒๕๒.๒๐	๓๕๗.๗๒๒	.๖๕๘	.๘๙๕
๙. องค์กรจัดสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างเพียงพอ	๒๕๒.๒๗	๓๖๕.๑๓๔	.๕๒๖	.๘๙๖

๑๐. บรรยากาศในห้องทำงานไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	๒๕๒.๘๑	๓๗๓.๙๙๑	.๑๓๓	.๙๐๐
ปัจจัยระดับองค์กร (ด้านสวัสดิการ)				
๑. องค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการที่พิกอาศัยแก่บุคลากร	๒๕๒.๕๗	๓๗๕.๘๖๖	.๐๘๐	.๙๐๐
๒. บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตน	๒๕๒.๐๔	๓๖๙.๐๒๕	.๓๓๘	.๘๙๘
๓. บุคลากรทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ	๒๕๒.๐๙	๓๖๔.๕๕๓	.๕๙๖	.๘๙๖
๔. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการร่วมกัน	๒๕๒.๖๒	๓๖๙.๕๘๕	.๕๗๙	.๘๙๗
๕. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร	๒๕๒.๖๘	๓๗๙.๑๗๘	-.๐๑๗	.๙๐๐
๖. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ส่งผลดีกับการทำงาน	๒๕๑.๙๘	๓๗๐.๖๙๗	.๓๕๙	.๘๙๘
๗. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๕๑.๙๐	๓๗๒.๔๗๙	.๑๙๐	.๘๙๙
๘. สวัสดิการขององค์กรมีจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของบุคลากร	๒๕๒.๓๕	๓๖๕.๒๑๗	.๐	.๘๙๖

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.๙๔๐	๒๔

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสุขในการทำงาน (ความพอใจรักใคร่)				
๑. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด	๘๘.๘๑	๙๖.๙๒๓	.๕๐๑	.๙๓๙
๒. ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น	๘๘.๗๗	๙๖.๒๓๐	.๕๗๒	.๙๓๘
๓. ท่านมีความยินดี ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๘๘.๘๕	๙๔.๙๒๔	.๖๒๑	.๙๓๗
๔. ท่านมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๘๘.๗๓	๙๙.๔๙๗	.๔๒๖	.๙๔๐
๕. ท่านพอใจที่ได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้า	๘๘.๙๕	๙๖.๓๙๑	.๕๒๗	.๙๓๘
๖. ท่านมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๘๘.๙๐	๙๘.๓๖๗	.๔๔๐	.๙๓๙

ความสุขในการทำงาน (ความขยันหมั่นเพียร)

๑. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน	๘๙.๐๐	๙๔.๗๓๘	.๗๐๘	.๙๓๖
๒. ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	๘๘.๘๖	๙๕.๕๓๒	.๖๓๙	.๙๓๗
๓. ท่านมีความพยายามสูงในหน้าที่การงาน	๘๘.๘๘	๙๒.๖๘๐	.๗๓๒	.๙๓๖
๔. ท่านมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	๘๘.๘๑	๙๗.๗๕๖	.๔๐๓	.๙๔๐
๕. ท่านไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	๘๘.๗๕	๙๘.๖๑๐	.๔๑๖	.๙๔๐
๖. ท่านมีความอดสาหะบากบั่นในการทำงาน	๘๘.๘๗	๙๕.๖๑๙	.๔๙๓	.๙๓๙

ความสุขในการทำงาน (ความรอบคอบ)

๑. ท่านได้แสดงออกถึงความเคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน	๘๘.๗๗	๙๕.๕๘๐	.๖๑๗	.๙๓๗
๒. ท่านตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นทหาร	๘๘.๗๙	๘๘.๔๗๓	.๗๓๓	.๙๓๖
๓. เอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย	๘๘.๓๙	๙๕.๓๖๒	.๖๒๙	.๙๓๗
๔. ทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๘๘.๖๓	๙๑.๓๖๔		.๙๓๕
๕. ท่านได้ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน	๘๘.๘๓	๙๔.๒๑๘	.๖๒๑	.๙๓๗
๖. ท่านรู้จักพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ปฏิบัติ	๘๘.๘๖	๙๓.๙๙๑	.๖๔๐	.๙๓๗

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
----------	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

ความสุขในการทำงาน (ความรู้จักไตร่ตรอง)

๑. ท่านมีการวางแผนขั้นตอน พิจารณาใคร่ครวญในการทำงาน	๘๘.๘๘	๙๒.๑๓๗	.๗๓๑	.๙๓๖
๒. ท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างท่องแท้	๘๘.๙๓	๙๒.๔๔๘	.๗๑๖	.๙๓๖
๓. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๘๘.๘๖	๙๔.๒๕๓	.๖๔๗	.๙๓๗
๔. ท่านเข้าใจในงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎระเบียบ	๘๘.๖๘	๙๔.๐๐๑	.๖๘๔	.๙๓๖
๕. ท่านพิจารณาด้วยเหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	๘๘.๘๔	๙๒.๘๖๖	.๖๗๑	.๙๓๗
๖. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิเคราะห์ในทุกขั้นตอน	๘๘.๕๙	๙๔.๙๐๒	.๖๓๗	.๙๓๗

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	พลตรีกันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน
เกิดเมื่อ	วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๔๙๘
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ ๑๑ หมู่ ๙ ตำบลบางช้าง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนนาครประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มัธยมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ประวัติการทำงาน	หัวหน้าแผนกบริการ กองกลาง สำนักนโยบายและแผนกลาโหม หัวหน้าแผนกกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผนกลาโหม รองผู้อำนวยการกองสนับสนุน ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์กลาโหม รองผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน สำนักงานกิจการพลเรือน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม รองผู้อำนวยการกองพัฒนาประเทศ สำนักงานกิจการพลเรือน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม รองผู้อำนวยการกองบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานกิจการพลเรือน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม นายทหารประสานนโยบาย สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
ปีที่เข้าศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๕๙
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ ๓๐๓/๔๐๘ อาคารชุดเมืองชลีเซ่ อาคารจี ซอยประดับสุข ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี