ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

นางสาวชุติมาพร กอนไธสง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Factors Relating Work Happiness of Personnel of the Treasury Department

MISS CHUTIMAPHORN KORNTHAISONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ชื่อและนามสกุล นางสาวชุติมาพร กอนไธสง

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

---------- ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

---------- กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์
ผู้ศึกษา นางสาวชุติมาพร กอนไธสง รหัสนักศึกษา 2653000030
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (4) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรกรมธนารักษ์ส่วนกลาง จำนวน 1,733 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ (4) ปัญหาสำคัญที่พบ คือ ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอ เป็นต้น และด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความรับผิดชอบ และไม่มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ ควรกำหนดเวลาในการทำงานเพื่อจะได้วางแผนการใช้เวลากับครอบครัวที่เหมาะสม ควรจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรมอบหมายงานตามความรู้ความชำนาญและมีปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน บุคลากร กรมธนารักษ์

Independent Study title: Factors Relating Work Happiness of Personnel of the Treasury Department

Author: MISS CHUTIMAPHORN KORNTHAISONG; ID: 2653000030;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to study (1) opinions of factors relating work happiness of personnel of the Treasury Department (2) opinions of level of work happiness of personnel of the Treasury Department (3) the relationship between factors and work happiness of personnel of the Treasury Department (4) problems and recommendation to enhance better work happiness of personnel of the Treasury Department.

This study followed quantitative research model. The population was personnel of the Treasury Department, Head Office, totally 1,733 officials. The sample size was determined by using Taro Yamane calculation formula and obtained 325 samples. The sampling methods used stratified random and convenience sampling. Research instrument for data collection was a structured questionnaire. Descriptive statistics for data analysis comprised of frequency, mean, percentage and standard deviation and inferential statistic employed Pearson Product Moment Correlation.

The results of this study showed that (1) an overview of opinions of factors relating work happiness of personnel of the Treasury Department was at high level. The highest mean was the love in work (2) an overview of opinions of level of work happiness of personnel of the Treasury Department was at happy level which the highest mean was happy society aspect (3) the relationship between factors such as, characteristics of work, love in work and acceptance aspect and work happiness of personnel of the Treasury Department was positively correlated at high level at statistically significant at 0.01 level, and; (4) major problems were quality of work life, such as work-life balance, allowance and benefits were insufficient and work characteristics, such as empowerment was not aligned with the responsibility and there was no criteria of job description. The recommendations were there should set work period so that personnel could plan work-family life appropriately, should pay fair income and allowance and should assign work according to knowledge and expertise of personnel.

Keywords : Work Happiness, Personnel, Treasury Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยผู้ศึกษาขอกล่าวถึงในที่นี้ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพ และรำลึกถึงด้วยความขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ซึ่งได้เสียสละเวลาให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาจนงานศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ กรมธนารักษ์ ที่ให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูล และบุคลากรทุกท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ทุกท่านที่ได้อบรมให้ความรู้ในการศึกษาแก่ผู้ศึกษา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลฉบับนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่เปิดอ่านไม่มากก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวชุติมาพร กอนไธสง

สิงหาคม 2567

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา 4
กรอบแนวคิดในการศึกษา 4
สมมติฐานในการศึกษา 6
ขอบเขตของการศึกษา 6
นิยามศัพท์เฉพาะ 8
ประโยชน์ที่ได้รับ 11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 27
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ 44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 58
การเก็บรวบรวมข้อมูล 68
การวิเคราะห์ข้อมูล 69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ 77

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมธนารักษ์ 83

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ 93

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุข ในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ 97

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 102

สรุปผลการศึกษา 102

อภิปรายผล 106

ข้อเสนอแนะ 112

บรรณานุกรม 113

ภาคผนวก 118

ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ 119

ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ 121

ค การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ IOC 125

ง แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ 130

ประวัติผู้ศึกษา 140

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมธนารักษ์ที่ใช้ในการศึกษา..... 57

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข..... 60

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างคำถามสำหรับตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม..... 61

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 73

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 74

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 74

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 75

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน..... 75

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 76

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 76

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน..... 77

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์..... 78

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความรักในงาน..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความสำเร็จในงาน..... 79
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ..... 80
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านลักษณะงาน..... 81
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 82
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในภาพรวมทุกด้าน..... 84
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน..... 85
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสุขภาพดี (Happy Body)..... 86
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)..... 86
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)..... 87
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ด้านคุณธรรม (Happy Soul)..... 89
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)..... 90
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)..... 91
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)..... 92
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในภาพรวมทุกด้าน..... 94
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน..... 94
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์..... 96
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุดที่มีความเห็นจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน..... 97
ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ควรดำเนินการอย่างไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน..... 98

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 5
ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์..... 46
ภาพที่ 2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ของกรมธนารักษ์..... 48

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ โดยการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และถือได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ เนื่องจากมนุษย์ใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งคนที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน ก็ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ จนไปสู่ระดับประเทศ อีกทั้งการทำงานยังเป็นแหล่งที่มาของรายได้ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นอันส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตและในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในองค์การถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการสนับสนุนให้ภารกิจขององค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และถ้าหากองค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการทำงาน รวมถึงการทำงานอย่างมีความสุข งานก็จะสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรและการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบและนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อบุคลากรในองค์การเพราะความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาไม่ว่าจะเป็นความสุขส่วนตัว ความสุขภายในครอบครัว และความสุขในที่ทำงาน ก็ล้วนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน บุคลากรที่ทำงานอย่างสนุกสนานมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีกระบวนการคิดด้านบวก การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน สร้างสรรค์ผลงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งก่อให้เกิดศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ลดอัตราการลาออก ลดความเครียดความขัดแย้งภายในองค์การและจะช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009, อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) ดังนั้น ปัจจัยที่ช่วยผลักดันและสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกหนึ่งปัจจัย นั่นก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข และจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน

ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป (Jaitha, 2016, อ้างถึงใน นันทพร ทองลิ้ม, 2563, น. 3)

ด้วยบริบทและสภาพแวดล้อม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความเจริญของนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งรัดพัฒนาและสร้างความเจริญเพื่อสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) การเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็วไม่สามารถควบคุมได้ นำไปสู่ปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อน ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้ต้องเพิ่มภาระงานและมีปริมาณงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกมิติ และคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ ส่งมอบบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพให้เกิดความพึงพอใจกับประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่มีการพัฒนาองค์การให้ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพและปรับตัวให้อยู่รอดในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบุคลากรในองค์การที่ต้องพบเจอกับสภาวะในด้านต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของบุคลากรในองค์การ และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้จะต้องพบเจอกับความเครียด ความกังวล จนไม่มีความสุขในการทำงานได้ การมีความสุขในการทำงานอาจจะไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับใครบางคน เพราะการทำงานจะมีเรื่องที่นำพาความเครียดให้เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น เครียดจากลักษณะของงาน เครียดจากเพื่อนร่วมงาน เครียดจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากเหตุของความเครียดได้เกิดขึ้นกับใครแล้วอาจจะเป็นภาวะแห่งความทุกข์ ไม่มีความสุขในการทำงาน และอาจจะมีผลตามมามากมาย เช่น ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากร อาจนำไปสู่การเกิดภาวะการหมดไฟในการทำงาน เกิดการซึมเศร้า การขาดงาน จนถึงขั้นต้องลาออกจากงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานถดถอยลง ส่งผลกระทบต่อภารกิจและเป้าหมายขององค์การ จึงจำเป็นต้องมาสังเกตว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การหายไปไหน อะไรเป็นเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และจะมีแนวทาง ข้อเสนอแนะ เพื่อเรียกคืนความสุขให้กับบุคลากรในองค์การได้อย่างไร ซึ่งความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่น่าค้นหาว่า อะไรคือ สิ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการทำงาน พึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้คำตอบของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอันจะเป็นการค้นพบ เพื่อนำไปสู่การปรับใช้ในองค์การให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ จะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวถึง ความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของภารกิจ และการพัฒนาองค์การให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาหาคำตอบเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อันเกิดจากการวิเคราะห์ถึงเหตุและปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการในองค์การต่อไป

กรมธนารักษ์ เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดของกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักในการดูแลทรัพย์สินของแผ่นดิน บริหารทรัพย์สินของประเทศ ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจที่สำคัญหลากหลาย ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่ราชพัสดุ การประเมินราคาทรัพย์สิน การผลิตเหรียญกษาปณ์และบริหารเงินตรา และการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่า ซึ่งกรมธนารักษ์มีหน่วยงานส่วนกลางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่ครอบคลุม 76 จังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานตามสายแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ราชพัสดุ ด้านประเมินราคาทรัพย์สิน ด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ และด้านบริหาร นอกจากนี้ กรมธนารักษ์ยังให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิตและการทำงานด้วยความรู้ความสามารถตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน อันนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและประชาชน อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า บุคลากรภายในกรมธนารักษ์บางรายประสบกับปัญหาในการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีอัตราการเข้า ออก หรือโยกย้ายอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดจากการที่องค์การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือขาดการสนับสนุนด้านจริยธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ได้จริง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (นุศรา ปานนาค, 2565, น. 2) ประกอบกับข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของกรมธนารักษ์ในด้านบุคลากร มีจุดอ่อน (Weakness) ได้แก่ 1) ปริมาณงานและความยากของงานไม่สอดคล้องกับอัตรากำลัง 2) ขาดการพัฒนาเส้นทางในสายงานอาชีพ และขาดการบูรณาการเส้นทางสายงานอาชีพของบุคลากรในกรมธนารักษ์ 3) ขาดแคลนบุคลากรในงานเฉพาะทาง อีกทั้ง หน่วยงานมีภารกิจที่หลากหลาย มีการใช้ดุลยพินิจในการตรวจทานในหลายกระบวนงาน และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3, เมษายน 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาสังเกตเห็นว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนเกิดความเครียดในการทำงาน มีความกังวลในการปฏิบัติงาน โดยความเครียดในการทำงานนั้นอาจเกิดได้หลายปัจจัย เช่น ลักษณะของงาน กำลังงานที่มากเกินไป (Work Overload) แรงกดดันในการทำงานด้านเวลา (Time Pressure) ข้อจำกัดทางทักษะ และความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งความเครียดจากการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อการทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาได้ผลลัพธ์ที่ไม่ดีเท่าที่ควร

ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ตลอดจนศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลเบื้องต้นเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ หากหน่วยงานทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การแล้ว ก็จะสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้องค์การดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นเป็นองค์การแห่งความสุข การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและประชาชน

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

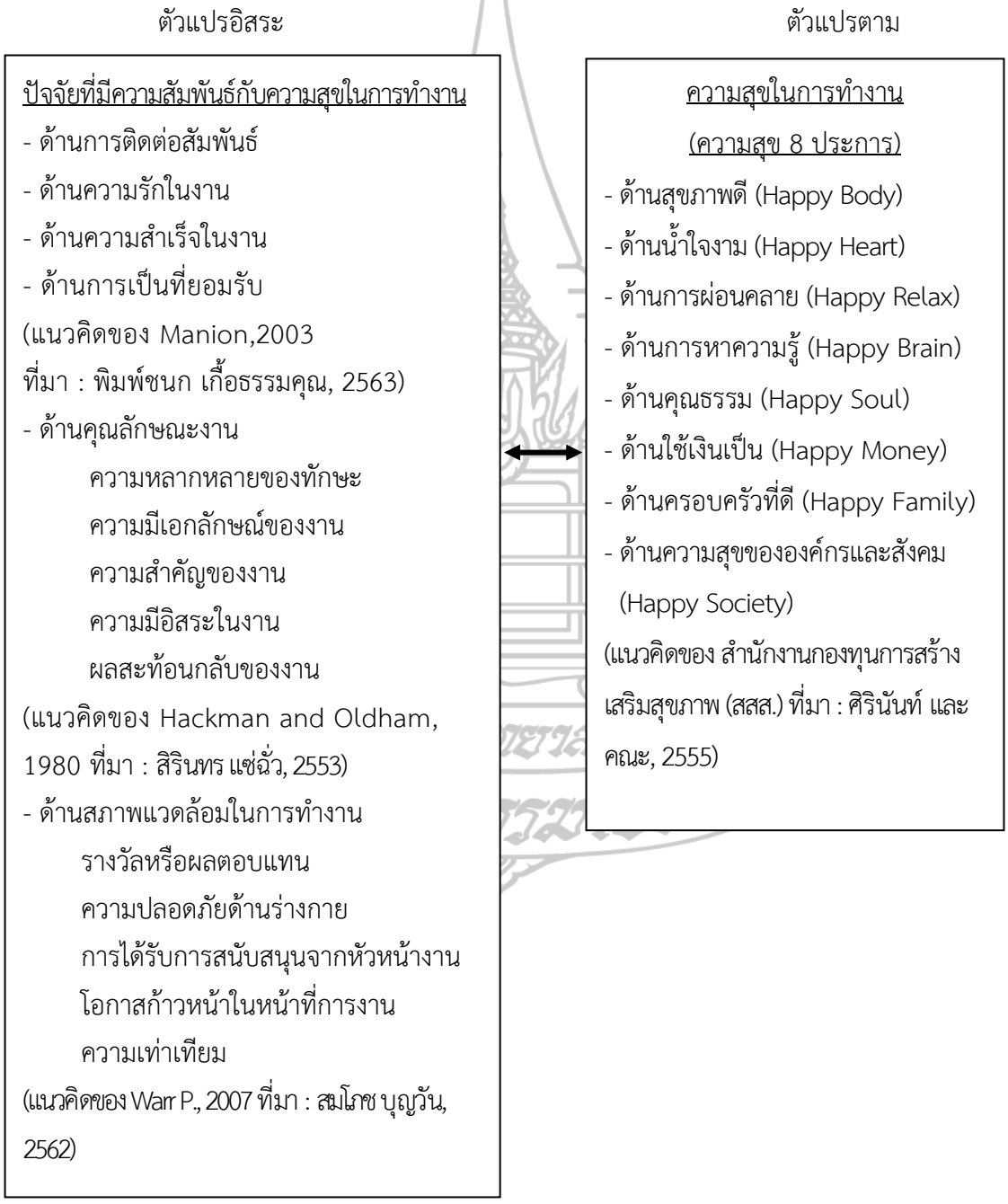
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จุดม่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความสุขคนทำงาน เพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคลและองค์การ โดยมี HAPPINOMETER ใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์การทุกภาคส่วน และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ แนวคิดของ Manion,2003 (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563) แนวคิดของ Hackman and Oldham (อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) และแนวคิดของ Warr P. (อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562)

เนื่องจากในงานวิจัยหลายเล่มได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับการมีความสุขในการทำงาน เพื่อทดสอบข้อเท็จจริงและข้อยืนยันของปัจจัยด้านต่าง ๆ จึงได้ปรับประยุกต์แนวคิดของ Manion แนวคิดของ Warr P. : Vitamin Model และ Hackman and Oldham มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ เป็นการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรของกรมธนารักษ์ โดยทำการศึกษาบุคลากรในทุกประเภท ทุกระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในกรมธนารักษ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ รวมถึงศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

- ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- ด้านความรักในงาน
- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ
- ด้านลักษณะงาน

ความหลากหลายของทักษะ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความสำคัญของงาน

ความมีอิสระในงาน

ผลสะท้อนกลับของงาน

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รางวัลหรือผลตอบแทน

ความปลอดภัยด้านร่างกาย

การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความเท่าเทียม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความสุข 8 ประการ (HAPPY 8) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดไว้มี 8 ประการดังนี้

- ด้านสุขภาพดี (Happy Body)
- ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)
- ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)
- ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)
- ด้านคุณธรรม (Happy Soul)
- ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)
- ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)
- ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) สำหรับการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,733 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 642 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 209 คน พนักงานราชการ จำนวน 182 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 436 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 264 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมธนารักษ์ ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นแบบ Probability Sampling ได้จำนวน 325 คน การสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน

และแบบบังเอิญจากเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 5 ประเภทตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว

5.3 ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมธนารักษ์ เท่านั้น

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากการทำงาน และสุขภาวะด้านบวกของจิตใจที่รู้สึกดีต่องานที่ทำ รวมถึงการมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนบุคคลและการทำงาน โดยไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน/สังคม ที่ประกอบไปด้วย ความสุข 8 ประการ ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุข 8 ประการ คือ การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน นั่นคือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์การ/สังคม ได้แก่ ความสุข 8 ประการ ดังนี้

6.1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ร่างกายไม่มีโรคภัยหรือความเจ็บป่วย จิตใจที่เข้มแข็งมีความสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการที่รู้จักบริหารจัดการชีวิตได้ดี ทั้งการกิน การนอน การออกกำลังกาย ที่เหมาะสมกับเพศและช่วงวัย

6.1.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) คือ เป็นผู้ที่มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปัน ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น บทบาทของการเป็นพ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.1.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เป็นการจัดการให้จิตใจอยู่ในสภาวะที่สงบ สบาย ผ่อนคลาย ไม่มีความตึงเครียด กดดันกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตในการทำงาน การผ่อนคลายสามารถทำได้โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การนั่งสมาธิ การฟังเพลง การอ่านหนังสือ การนวด หรือการออกกำลังกายเบา ๆ เป็นต้น

6.1.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) คือ เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ ถือเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง

6.1.5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) คือ เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ถือเป็นหลักการหรือแนวทางที่ใช้ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดีงาม ด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจที่บริสุทธิ์และปราศจากความทุกข์จากการทำผิดหรือการละเมิดศีลธรรม มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตน การมีคุณธรรมช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำของตนเอง และมีความสบายใจในชีวิต ช่วยสร้างความสุขที่ยั่งยืนและความสงบภายในจิตใจ เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม

6.1.6 ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการเงินของตนเองได้โดยไม่เดือดร้อน มีทักษะในการบริหารจัดการด้านการออม รายรับ-รายจ่ายอย่างเหมาะสม อย่างมีสติและมีความรู้ ไม่ก่อให้เกิดหนี้โดยไม่จำเป็น และสามารถวางแผนด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความรู้สึกเป็นความสุขและปลอดภัยด้านการเงิน ทำให้มีชีวิตที่อิสระทางการเงินไม่กังวลเรื่องการใช้จ่ายเงินในอนาคต

6.1.7 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นแน่นแฟ้น บรรยากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบและดูแลซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีการสื่อสารที่ดี เปิดใจรับฟังกัน เคารพและให้เกียรติกัน มีความรู้สึกปลอดภัย ความอบอุ่น และมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน ครอบครัวที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

6.1.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์การ/สังคมของตนเองได้ สมาชิกในองค์การและสังคมรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกัน มีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชน เป็นสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีระบบที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของสมาชิก และการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในองค์การและสังคม โดยสังคมมีสองระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

6.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

6.3 การติดต่อความสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการให้ความร่วมมือ มีการพูดคุยอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.4 ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักในการทำงานและผูกพันในงานที่ทำ รู้ถึงคุณค่าของงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจในการทำงาน

6.5 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างลุล่วง ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ การทำงานที่ท้าทายและมีผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน

6.6 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา

6.7 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลใดได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ มีดังนี้

6.7.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีการใช้ทักษะความชำนาญหลายอย่าง มาปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยทำให้บุคลากรรู้สึกท้าทาย มีความสามารถและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

6.7.2 ด้านเอกลักษณ์ของงาน หรือความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้สมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยที่บุคลากรมีโอกาสได้ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเห็นผลสำเร็จของงาน ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ

6.7.3 ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง เพื่อนร่วมงานและมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งทำให้บุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

6.7.4 ด้านความอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่สามารถเลือกวิธีดำเนินงานหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงความรับผิดชอบในงานและมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.7.5 ด้านผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง งานที่ให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง ทั้งจากการประเมินของหน่วยงาน การบอกเล่าของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่ได้ทำงานร่วมกัน และจากประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งทำให้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

6.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิด และให้ความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้ การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้เช่นกัน การที่หน่วยงานมีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีความพอเหมาะพอดี จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ ซึ่งมีดังนี้

6.8.1 รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงาน

6.8.2 ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

6.8.3 การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการดูแลจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม

6.8.4 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

6.8.5 ความเท่าเทียม (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานอย่างยุติธรรมและอย่างเท่าเทียม

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลจากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นความรู้ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และตัวแปรในการศึกษา โดยวรรณกรรมที่ทบทวนประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแยกเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
    1.1 ความหมายของความสุข และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
    1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและองค์การแห่งความสุข
    1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดความสุข
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมธนารักษ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุข และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

1.1.1 ความหมายของความสุข และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความสุขมีความสำคัญในทุกด้านของชีวิตและมีผลต่อการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความสุขและความสมดุล การค้นพบและรักษาความสุขของชีวิตย่อมมีความสำคัญสำหรับการสร้างชีวิตที่มีคุณค่า และหากจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” นั้น มีการให้คำนิยาม และความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “ความสุข” ไว้มากมายอย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตาม แต่ละบุคคลมีความสุขในรูปแบบต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพบุคคล และสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีความสุขในรูปแบบที่ต่างกันไปไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การนับถือศาสนา ความต้องการ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น ดังตัวอย่างความหมายของความสุขเหล่านี้

ประเวศ วะสี (2544, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น. 14) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ การสิ้นไปของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดมาจากการถูกบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดแคลนปัจจัย 4 สภาพสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี การก่อเกิดของโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิตใจ เช่น ความหงุดหงิด ความรำคาญ การเกิดโทสะ โลภะ พยาบาท ความฟุ้งซ่าน สงสัย ระแวง ความเห็นแก่ตัว การขาดสติ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น การเข้าใจอะไรที่ไม่แจ่มแจ้ง ความไม่รู้ คิดและทำอะไรที่ไม่ถูกต้อง

วีนโฮเฟ่น (1997, อ้างถึงใน คัคนางค์ มณีศรี และ วัชราภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567 จาก https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/what-is-happiness) ให้คำนิยามไว้ว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น การที่เราบอกว่ามีความสุข จึงหมายถึง การที่เรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตของเรานั่นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกถึงความวิตกกังวลกับชีวิตของตนเองเลย จะชอบความสนุกสนาน และชอบหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ไม่อ่อนไหวง่ายและมักจะมีความคาดหวังว่าตนจะต้องได้พบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต มีมุมมองทัศนคติเชิงบวก

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 11) ได้ให้ความหมายความสุขไว้ คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการที่มีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขกับปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพในการพัฒนาชีวิตตนเองเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง สสส. (2555, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, น. 12) ให้นิยามของความสุข โดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์จะสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความตั้งใจปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความปีติยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ จะต้องไม่ก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นโดยเด็ดขาด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567 จาก https://th.wikipedia.org/wiki) นิยามว่า ความสุขหรือสุข ความสบายกายสบายใจ คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ที่มีหลายระดับนับตั้งแต่ความสบายใจเพียงเล็กน้อยหรือระดับความพึงพอใจ จนไปถึงความเพลิดเพลินที่เต็มไปด้วยความสนุก มักจะมีการใช้แนวความคิดทางด้านปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา มาอธิบายความหมายของความสุขรวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขด้วย

พุทธทาสภิกขุ (2542, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 6) กล่าวถึงความสุขมี 3 ระดับ คือ 1) สุข เพราะไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว 2) สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจ

ของกิเลส ซึ่งกิเลสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตัวเราอันเป็นบ่อเกิดแห่งความสุขทั้งสิ้น 3) สุข เพราะไม่ยึดมั่นถือมั่น ละทิ้งตัวกูของกู ละความอยากที่จะเหนือกว่าผู้อื่น

องค์การอนามัยโลก (WHO 1996, อ้างถึงใน ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย, 2560, น. 12) ความสุขในทางจิตวิทยา มักใช้คำว่า สุขภาวะ (Subjective Well-being) ว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมิได้หมายความเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น

ศูนย์สุขภาวะจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559, อ้างถึงใน รัชนีกรณ์ ปานวงษ์, 2561, น. 10) ให้ความหมาย ความสุขคือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองไม่ว่าจะเป็นการได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีจิตใจที่สงบ

สมหวัง วิทยาปัญญายานนท์ (2552, อ้างถึงใน พุชศวัลย์ แก้วประเทือง, 2556, น. 8) ได้นิยามแนวคิดของความสุขในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1) ความสุข คือ ความรู้สึกสะดวกสบาย (ความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ต้องอดทน)

2) ความสุข คือ ความทุกข์ที่ลดลง (เป็นจิตสัมพันธ์ เมื่อทุกข์เริ่มทุเลาเบาบาง)

3) ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อความต้องการหรือความอยากของเราได้รับการตอบสนอง (กิเลสได้รับการตอบสนอง)

4) ความสุข คือ ความรู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย

5) ความสุข คือ ความรู้สึกดีขึ้น เมื่อความไม่อยากเป็นความน่ารังเกียจได้พ้นไป

6) ความสุข คือ ภาวะความรู้สึกสบายที่สารสุขในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมาจนเกิดอาการปีติยินดี

เชษฐพล มานิตย์ (2554, สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 เมษายน 2567 จาก https://themosthappiness.wordpress.com) กล่าวว่า ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่า ความสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ความสุข คือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของตนเองโดยไม่ต้องฝืนใจทำในสิ่งที่ไม่ต้องการ

2) ความสุข คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้าง แบ่งปันความรู้สึกที่ดีให้กับคนใกล้ชิด ไว้ใจผู้อื่น มีความรักอย่างจริงใจ คนรอบข้างใกล้ชิดให้การยอมรับ

3) ความสุข คือ การมีจิตใจที่นิ่งสงบ มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ สามารถจัดการกับทุกสถาณการณ์ได้เป็นอย่างดี

4) ความสุข คือ การพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังกำลังใจในการดำรงชีวิต มีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากประสบการณ์ในแต่ละวันที่เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

5) ความสุข คือ การมีทัศนคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก ไม่ว่าเจอปัญหาหรือจะล้มเหลวมากเพียงใดก็ไม่คิดที่จะยอมแพ้ต่ออุปสรรค และยังมีมุมในด้านดี ๆ ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอ

6) ความสุข คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง รู้สึกภูมิใจในตนเอง ร่าเริงแจ่มใส

7) ความสุข คือ การกระตือรือร้นในการกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ มีความสนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้

8) ความสุข คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จ ได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น

9) ความสุข คือ การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

10) ความสุข คือ การกระทำของตน มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคมเห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่า

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความสุข คือ นามธรรมที่แสดงสถานะทางจิตวิญญาณที่มีการรับรู้ความพึงพอใจ อิ่มเอิบใจ การรับรู้ที่สงบ ไร้ความวังกล มีความเบาสบายของใจ ไม่เพียงแค่การสบายใจเท่านั้น แต่ยังเป็นการรับรู้ความสนุกสนาน โดยความรู้สึกถึงความสงบสุขในด้านต่าง ๆ ของชีวิต มีลักษณะที่มีความหลากหลายและมีองค์ประกอบมากมาย นอกจากนี้ ความสุขยังมีทั้งมิติทางร่างกาย เช่น สุขภาพดี และมิติทางจิตใจ เช่น ความสงบสุขและการมีความสุขในใจ บางคนพบความสุขในความสัมพันธ์ทางสังคม การมีครอบครัวที่ดี หรือการมีเพื่อนที่ให้ความสนใจและสนับสนุน เป็นที่ยอมรับ หรือบางคนอาจพบความสุขในการทำงานที่ท้าทาย การสร้างสรรค์ หรือการพักผ่อนและนันทนาการ ที่อาจเกิดจากสถานะทางจิตใจที่มีความสมดุลไม่ได้รับการกดดันมากเกินไป มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และได้รับการรับรู้และการตอบรับจากสังคม

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและองค์การแห่งความสุข

1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2003, อ้างถึงใน มงคล สันติกุล, 2564, น. 22) อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ทางบวกที่บุคคลใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งอายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางลบ หมายถึง อารมณ์ที่เป็นความรู้สึกทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ความกังวลเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง ต้องการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์การสูง ซึ่งสามารถอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาทำงานร่วมกันจนเกิดสังคมในการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่เป็นมิตรกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตรไมตรี ที่มีการให้ความช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากผู้ร่วมงาน

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานที่ทำ โดยรับรู้ว่าตนเองมีพันธะกิจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ยินดีต่อสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น ชื่นชอบ สนุกสนานเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเชิงบวกที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้ปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมาย

ให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีก้าวหน้าและองค์การเกิดการพัฒนา

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้อื่นได้รับรู้ถึงความพยายามตั้งใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดี ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำ และเกิดการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงานที่ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นพลังในทางบวกของจิตใจและอารมณ์ ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิต ชีวา โดยความสุข ความเพลิดเพลิน ความสบายใจ ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ตามมาของการทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพต่อไป

Warr (1990, อ้างถึงใน ภณิดา บุญทวี, 2561, น. 7) ได้มองว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานโดยเกิดความรู้สึกรื่นเริง สนุกกับงานที่ทำ และเป็นความรู้สึกที่ปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ ในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะทำงานของบุคคลโดยมีความรู้สึกว่าต้องการทำงาน มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการทำงาน และทำงานได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า 3) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะทำงานของบุคคลโดยมีความรู้สึกที่เพลิดเพลิน ชื่นชอบ สนใจ พอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน โดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความพึงพอใจอันเป็นผลมาจากความเกี่ยวเนื่องของอารมณ์และความรู้สึก มีที่มาจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

Kjerulf (2007, อ้างถึงใน ฐิติพร มุ่งดี, 2565, น. 16) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ 2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ 3) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ 4) รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5) มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ 7) รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน นอกจากนี้ ยังกล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือกไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้

ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันที่ทันใด

HAPPY 8 ความสุขแปดประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น. 3) ได้อธิบายแนวคิด HAPPY 8 ความสุขแปดประการ ไว้ว่า คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ โดยโลกสังคมของมนุษย์เป็นความสุขขององค์การและสังคมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การให้มีความสุขจากการทำงานและนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพทำให้องค์การมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องสู่การเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งความสุขขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดการความสุขให้สมดุลกับการดำเนินชีวิตได้ทั้ง 3 ส่วน (ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์การและสังคม) โดยมีองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ ดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ไม่มีโรคภัยหรือความเจ็บป่วย จิตใจที่เข้มแข็งมีความสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการรู้จักบริหารจัดการชีวิตที่ดี รู้จักกิน รู้จักนอน เหมาะสมกับเพศและช่วงวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์การสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์คือการมีน้ำใจ คำนึงถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน จะยึดถือเอาแต่ตัวเองเพียงคนเดียวไม่ได้ จะต้องรู้จักการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น บทบาทของหัวหน้า บทบาทของลูกน้อง บทบาทของพ่อ บทบาทของแม่ กับผลลัพธ์และสิ่งที่ต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือการที่จะต้องรู้จักการผ่อนคลายยืดหยุ่นกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต หากเมื่อใดที่ชีวิตในการทำงานเกิดความเครียดก็ต้องรู้จักหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมาผ่อนคลายในการทำงาน รวมถึงต้องรู้จักผ่อนคลายการใช้ชีวิตส่วนตัวด้วยเช่นกัน ซึ่งเรียกว่าความสมดุลชีวิต

4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์จะอยู่ได้โดยไม่พัฒนาตนเองเป็นไปไม่ได้ ดังนั้น การศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา จะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เกิดความชำนาญเชี่ยวชาญ เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการเป็นมืออาชีพ หมายถึงว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และสามารถสอนงานกับผู้อื่นได้ในงานที่ตนมีความรู้

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) การมีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เป็นคนดีมีความศรัทธาต่อหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ มีศีลธรรมคุณธรรม

ในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความสมัครสมานสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์การ และหลักพื้นฐานที่สำคัญของมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง

6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้โดยไม่เดือดร้อน คือ บริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม อย่างมีสติและมีความรู้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่ก่อให้เกิดหนี้โดยไม่จำเป็น มีชีวิตที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของตนเอง รู้จักการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย และบัญชีครัวเรือน

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นแน่นแฟ้นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัว เพราะครอบครัวถือว่าเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะในการที่มนุษย์จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของชีวิตได้นั้นล้วนเป็นเพราะการได้รับกำลังใจ ซึ่งจะทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตดีขึ้น ฉะนั้น ครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์การ/สังคมของตนเอง สมาชิกในองค์การและสังคมรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกัน ซึ่งสังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน โดยมนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน และที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, น. 12) ได้กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจเป็นมิตร การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

วรรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557, น. 9) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ทำงาน รับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจในงาน รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ ยินดี เต็มใจทำงาน มีความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ทำและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560, น. 8) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิต

อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

มงคล สันติกุล (2564, น. 37) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์การ และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์การควรตระหนักและส่งเสริมปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เอื้อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การอันนำไปสู่ความสำเร็จ ดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมโภช บุญวัน (2562, น. 36) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีลักษณะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลกระทบสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561, น. 12) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของแต่ละบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรับรู้ และความเข้าใจของแต่ละบุคคลจากข้อมูลที่ตนเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา ทำให้เกิดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำ โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน

สุมาลี ดวงกลาง (2560, น. 8) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

ฐิติพร มุ่งดี (2565, น. 23) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, น. 10) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

พิชยดนย์ ชายมะ (2566, น. 10) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกของตนเองที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์การซึ่งจะช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภณิดา บุญทวี (2561, น. 6) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกรื่นรมย์ พึงพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565, น. 10) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึก หรืออารมณ์ในทางบวกต่อการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้หลายปัจจัย เช่น ความชอบในงานที่ได้ทำ ความสนุกสนาน ความมีอิสระ ความรับรู้ถึงประโยชน์ของงานต่อตนเองและสังคม

นฤมล ล้อประเสริฐ (2558, น. 15) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผูกพันและสนุกสนานกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือกิจกรรมของงาน ที่ตรงกับความสามารถ ความชำนาญ และค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวก โดยทั่วไปแล้ว ความสุขในการทำงานมักเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน รวมถึงความสามารถในการร่วมงานกับผู้คนรอบตัว มีเป้าหมายในการทำงาน และความรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีคุณค่าสำหรับตนเอง ดังนั้น ความรู้สึกพึงพอใจจึงมีผลต่อความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่า แนวคิด HAPPY 8 ความสุขแปดประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุนและร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ

เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ เนื่องจากมีเนื้อหาละเอียดและครอบคลุมที่จะให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายองค์การเลือกใช้องค์ประกอบนี้เพื่อเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์การ/สังคม ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์การ พัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข ผู้ศึกษาจึงเลือก ความสุข 8 ประการ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010 อ้างถึงใน ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555, น. 4) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์การนั้น องค์การจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เครื่องจักร สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เคมี วัสดุและกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพถือเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายให้พิการหรือเสียชีวิตได้

2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial work environment) หมายรวมถึง องค์การ การปฏิบัติงาน สังคมวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ทัศนคติความเชื่อ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ความสุขและพึงพอใจของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด ความกังวลขึ้นได้ เช่น ความไม่ชัดเจนของนโยบายและแนวทางปฏิบัติในองค์การ ไม่มีการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะที่ดี เป็นต้น

3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บริการสุขภาพ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรในการทำงานและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับบุคลากรในองค์การ หรือสนับสนุน

หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือบำรุงรักษาคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะที่ดี มีการติดตามและสนับสนุนทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4) ชุมชนบริษัท (Enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความรักใคร่ ความผูกพันของชุมชุนกับบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567 จาก http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงาน ในองค์การ” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์การ ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การ มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์การ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556, น. 7) อธิบายว่า สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ ให้ความหมายองค์การแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ 1) กระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์การไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน 2) องค์การที่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ซึ่งหากองค์การเป็นองค์การแห่งความสุข ก็เป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์การ จากแนวคิดดังกล่าว การสร้างองค์การแห่งความสุขจะต้องดำเนินการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ 2) คนทำงานมีความสุข (Happy People) โดยนำแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความสมดุลชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์การ/ชุมชน ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ (Happy 8) ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) ดูแลตนเองไม่เป็นภาระของคนอื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักการใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตได้อย่างมีความสุข

(2) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) การมีน้ำใจ คิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

(3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง เพื่อการรักษาสมดุลของชีวิต

(4) เป็นผู้รักการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

(5) เป็นผู้มีคุณธรรมและกตัญญู (Happy Soul) มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะ หิริ โอตัปปะ คือความหมายของ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม

(6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) มีเงินเก็บ รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้โดยไม่จำเป็น รู้จักวิธีใช้เงิน สามารถบริหารจัดการรับรายจ่ายได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง

(7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีต่อกันและเป็นกำลังใจในการทำงาน

(8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์การ/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม ทั้งสังคมในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีความปรองดองสามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ซึ่งการมีความสุขในการทำงานเป็นองค์การแห่งความสุขจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์การ ดังนี้

1) พนักงานได้รับการดูแลที่ดีตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ความเครียดลดลง การขาดงาน ลางาน และอัตราการลาออกลดลง การเจ็บป่วยลดน้อยลง ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ

2) พนักงานให้ความสำคัญ ตระหนักรู้เกี่ยวกับการหาความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ มีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพให้ดีขึ้น

3) พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีของสังคมและองค์การ

4) พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีความผูกพันต่อองค์การ

5) องค์การลดต้นทุนด้านการรักษาพยาบาล ลดอัตราการเรียกร้องสิทธิการทำประกัน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

6) ลดความเหลื่อมล้ำในองค์การ เพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์การ บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น

7) องค์การสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น สามารถคัดเลือกและสรรหาพนักงานได้ตามแผนภารกิจขององค์การได้อย่างเหมาะสม

8) องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

National Heart Foundation of Australia (2011, อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556, น. 7) นำเสนอว่า องค์การแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การรวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์การช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การและทำให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

แนวคิดองค์การแห่งความสุขของนักวิชาการไทย (อ้างถึงใน ว่าที่ร้อยตรีเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย, 2558, น. 12) ได้แก่

1) จินดารัตน์ โพธิ์นอก ได้ให้ความหมายว่า หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์การทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์การทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

2) ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ได้ให้ความหมายว่า องค์การที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์การ

3) บุษกร วัฒนบุตร ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์การ

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง สถานประกอบการ หน่วยงาน องค์การ ที่เป็นสถานที่ทำงาน มีการบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบ มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ขององค์การ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี สมาชิกในองค์การมีความสุขในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในองค์การ มีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน และทุกคนทุกระดับในองค์การทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ซึ่งจะลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์การ และความสุขที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นจะสร้างสรรค์กระบวนการทางความคิดให้เพิ่มความรู้ความสามารถ ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงาน

การวัดความสุขในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสุขในการทำงานหรือแบบวัดความสุขในการทำงานมีด้วยกันหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่ให้ผู้ตอบทำการประเมินความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น แบบวัดวามสุขในการทำงานของ Diener และคณะ (อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น.36) โดยวัดความสุขในการทำงานใน 4 มิติ ได้แก่ อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ เป็นการประเมินอารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน

ณ ช่วงเวลาหนึ่งภายใต้กรอบเวลาเดียวกัน ส่วนอีก 2 มิติได้แก่ การประเมินความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการวัดที่เฉพาะเจาะจงในด้านงาน ซึ่งทั้ง 4 มิตินี้ เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบวัดสุขภาพจิตของคนไทย โดยเป็นดัชนีชี้วัดความสุขที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่สภาพของจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจและปัจจัยสนับสนุน มีทั้งแบบฉบับสมบูรณ์ จำนวน 66 ข้อ และแบบสั้นจำนวน 15 ข้อ ใช้ประเมินความสุขของบุคคลที่มีอายุ 15 - 60 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มอายุของคนวัยทำงาน และมีผู้นำมาใช้วัดความสุขของบุคลากรในที่ทำงาน และรวมถึงวัดความสุขในวัยเกษียณจากการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น วัดภาวะสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย (สุภาวดี ไชยเดชาธร, 2558, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น. 36)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, น. 19) กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัด ความสุข 8 ประการ ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่มุ่งหวังให้แต่ละองค์การพัฒนาเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินความสุขในองค์การ และมีให้เลือกใช้หลายรูปแบบ ทั้งเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์การ สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน เรียกว่า HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขได้ด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ทำการประเมินตนเองในมิติส่วนบุคคล มิติครอบครัวและมิติสังคมในที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสุขสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ แบ่งการวัดเป็น 9 มิติ คือ มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิตินำ้ใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดี และมิติการงานดี โดยมิติที่ 1-8 เป็นการประเมิน 8 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดและหลักการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy 8 Workplace) ส่วนมิติที่ 9 เป็นมิติที่เพิ่มขึ้น เพื่อใช้ประเมินความสุขที่เกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ จึงจัดได้ว่าเป็นแบบประเมินความสุขในการทำงานที่มีความครอบคลุมและมีการนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขก็ได้นำเครื่องมือ HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้มาดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงานข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเลือกเครื่องมือที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ ประกอบด้วย มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิตินำ้ใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี

มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดี เพื่อใช้ประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความสุขคนทำงาน เพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคลและองค์การ โดยมี HAPPINOMETER ใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์การทุกภาคส่วน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow (1954, อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2564 น. 158) ได้เสนอทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการจูงใจและความพึงพอใจของมนุษย์ที่ต้องตอบสนองตามลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดยหลักของทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยลำดับชั้นของความต้องการ 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นต่ำสุดและเป็นขั้นแรก เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย การนอน ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัยปราศจากภัยอันตราย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ปลอดภัยจากภาวะคุกคามการข่มขู่ ปราศจากความเจ็บป่วย และความสูญเสียความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความอบอุ่นทางใจ โดยการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มของสังคม และได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ และเกี่ยวกับความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ ต้องการให้ตนเองได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น

5) ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์สามารถจะใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์สนองความต้องการของตนเองเท่าที่จะสามารถกระทำได้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Herzberg's Theory) ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมกุล, 2563, น. 8) อธิบายว่า ปัจจัยสองปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกหรือพึงพอใจในงาน เพราะเป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะอีกปัจจัยคือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบอื่น ๆ ของงาน ที่อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจจำนวน 4 ด้าน และปัจจัยอนามัยจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยภายในที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

(2) การยอมรับนับถือในความสามารถและได้รับการยกย่อง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่น ๆ ทั่วไปในหน่วยงาน

(3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่ทำ มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน เป็นอิสระในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ตรงกับวิชาความรู้

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง หมายถึง การได้มีโอกาสในการได้รับตำแหน่งแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ ความชำนาญ

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ มี 10 ด้าน ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ

(2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงาน การทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา แต่มิได้หมายถึงการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชานั้น

(4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงาน การทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อประสานงาน การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในองค์การที่ดี

(6) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สถานะของพนักงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

(7) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

(8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีช่องทางความเจริญก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงยั่งยืนขององค์การ

(9) สถานะของอาชีพ หมายถึง สถานะทางตำแหน่ง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานในทางบวก เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

(10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในเรื่องชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ความสะดวกในการเดินทาง

Veenhoven (1984, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว 2553, น. 30) ได้ศึกษาทางด้านสุขภาวะและความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดยมีผลต่อความสุข 6 ลักษณะ คือ

1) ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) คือ ลักษณะที่เสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษและการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคล

2) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อในเรื่องของโชคชะตา กลยุทธ์วิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นนอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพากเพียรและอย่างมีสติแล้ว ยังพบว่า บุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุขความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขในเรื่องนิสัยการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การรับประทานอาหาร การนอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4) ความปรารถนา (Longings) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพร่างกาย และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าที่จะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมายชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5) ความเชื่อมั่น (Conviction) กล่าวคือ ความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น

6) การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

Warr (1990, อ้างถึงใน ภณิดา บุญทวี, 2561, น. 7) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Heylighen (1999, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว 2553, น. 31) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข พบว่ามี 8 ปัจจัยคือ

1) ความมั่งคั่ง (Wealth) ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการทางพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2) การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3) การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพ ถูกควบคุม ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถกำหนดเองควบคุมตัวเองได้ มากกว่าถูกผู้อื่นควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4) ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ ในการควบคุมมากกว่า

5) สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะมีร่างกายแข็งแรง ไม่ค่อยมีความเจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่มีโรคภัยไข้เจ็บและผู้ที่มีความทุกข์ และยังพบว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกายที่ดี

6) สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูปรับสภาพจิตใจได้รวดเร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผย และต้องการที่จะตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self - Actualization)

7) ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีตำแหน่งสูง เช่น ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ หัวหน้างาน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมีความสามารถในการควบคุมงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานที่เหนือขึ้นไปเพียงอย่างเดียว

8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดีและไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น ผู้ที่มีความสุขเชื่อว่าตนเองจะสามารถกำหนดชีวิตได้ แม้จะเกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

Iopener (2003, อ้างถึงใน มงคล สันติกุล, 2564, น. 48) กล่าวถึง บัญญัติ 12 ประการสำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 1) การทำงานให้เสร็จโดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม 2) การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย 3) การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ 4) ความต้องการที่ได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น 5) การได้ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญทำงานนั้นให้ดี 6) การได้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์การคาดหวังจากคุณ 7) ความเข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ 8) การได้รับการรับรู้รับฟัง 9) การมีเพื่อนในที่ทำงาน 10) การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี 11) การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง 12) มีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และ Iopener ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล แต่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมการวัดผลต่าง ๆ ที่มีต่อพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ 2563, น. 14) โดยอธิบายว่าความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดย การยิ้มการหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันและมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และมีองค์ประกอบของความสุขอยู่ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับ

บุคลากรที่ตนร่วมงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรไมตรี ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพอันดีงามระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ รับรู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกสนุกสนานในงานที่ได้ปฏิบัติ และรู้สึกมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายจนสำเร็จจนรู้สึกว่าชีวิตตนเองนั้นมีคุณค่าต่องานและต่อองค์การ

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความน่าเชื่อถือการยอมรับที่ดีจากผู้ที่ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก และท้าท้ายความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553, อ้างถึงใน นูร์ปาซียะห์ กูนา, 2562, น. 12) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในการทำงานประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

1) ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2) งานที่ทำ มีความสนุก

3) เจ้านายที่ดี

4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work Life Balance)

5) งานมีความหลากหลาย

6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่

7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำ สร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น

8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้

10) เงินเดือนดี

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการทำงาน เพราะเป็นวิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเข้าใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน หรือการตกลงในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) พบว่า มี 4 องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และได้ให้ความหมายของด้านการติดต่อสัมพันธ์ไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนากันอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

Eric Berne (1935, อ้างถึงใน พิชยดนย์ ชายมะ, 2566, น. 17) เป็นจิตแพทย์ชาวแคนาดา ซึ่งผู้ที่วางรากฐานทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้ศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งทางจิตเวชและจิตวิทยาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จิตวิทยาว่าด้วยความสัมพันธ์ของมนุษย์ (The Psychology of Human Relationship) และวิธีการบำบัดรักษาทั้งเป็นกลุ่ม และรายบุคคล ซึ่ง Eric Berne ได้กล่าวว่า ทุกชีวิตมีคุณค่า มีความต้องการ มีภาวะตัวตน ซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพ มีทัศนะชีวิต ตลอดจนรูปแบบการติดต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่แตกต่าง สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนถึงความราบรื่นหรือความวุ่นวายยุ่งยากในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้น ในการทำการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปใช้ในการให้คำปรึกษาและการบำบัดรักษานั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทราบเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคลิกภาพ โครงสร้างของบุคลิกภาพ การติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม ตลอดจนทัศนะคติของแต่ละบุคคล

McClelland (1992, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว 2553, น. 46) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการเพื่อนและมีมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีลักษณะที่เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งแต่มนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจกัน

การปฏิสัมพันธ์ (พิชยดนย์ ชายมะ, 2566, น. 19) หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมที่แสดงออกในการติดต่อ ซึ่งกันและกันกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นการสนทนา การทักทาย การยิ้ม การโต้ตอบ การแสดงอากัปกิริยา และท่าทางต่อกัน การปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยการสื่อสารหลักอยู่ 2 วิธีคือ

1) การสื่อสารด้วยภาษา เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าวัจนภาษา เป็นการปฏิสัมพันธ์โดยใช้ภาษาพูดในการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดข้อมูลต่าง ๆ ไปยังผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจรับรู้ตรงกันและนำไปสู่การปฏิบัติตามที่ผู้พูดต้องการ

2) การสื่อสารด้วยอากัปกิริยาท่าทาง หรือเรียกอีกอย่างคือ อวัจนะภาษา เช่น การปฏิสัมพันธ์โดยใช้น้ำเสียงในการพูด ลีลา ท่าทางในการแสดงออก และอากัปกิริยาต่าง ๆ เพื่อสื่อความหมายไปยังผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

รูปแบบการปฏิสัมพันธ์มีหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น การปฏิสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์การสื่อสาร การสื่อความหมาย ปฏิสัมพันธ์โดยตัวบุคคล และการปฏิสัมพันธ์ทางบุคลิกภาพการแสดงออก

2.2 ด้านความรักในงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550, น. 9) ได้อธิบายเกี่ยวกับความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ที่ตนเองได้ปฏิบัติ เช่น เป็นงานที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ท้าทาย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) พบว่า มี 4 องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และให้ความหมายของด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

Zigarmi, Houson, and Diehl (2011, อ้างถึงใน พิชยดนย์ ชายมะ, 2566, น. 19) ความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรนั้น เริ่มแรกมีการพัฒนามาจากการศึกษาแนวคิดเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์การและปัจจุบันได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร โดยได้ทำการศึกษาร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies ทำการวิจัยและสร้างต้นแบบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานตามคำจำกัดความว่าเป็นความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลอันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการปฏิบัติงานทางด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ 5 ประการ คือ

1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ

2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก

3) ความตั้งใจในการเอาอุปสรรค

4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

Vallerand et al. (2003, อ้างถึงใน พิชยดนย์ ชายมะ, 2566, น. 20) อธิบายความรักในงาน ที่ทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และได้ให้นิยามของความรักในงานที่ทำ ไว้ว่า เป็นความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความรู้สึกเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านสภาวะทางอารมณ์และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์งานให้ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต ผลสำเร็จของงาน และการให้ความสำคัญและเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญขององค์การ ความรัก ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความรักในงานที่ได้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors)

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน

ทฤษฎีความสำเร็จของ McClelland (1953, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2567 จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Achievement_Needs.htm) อธิบายว่า มนุษย์มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไป ซึ่ง McClelland ได้สร้างแบบทดสอบเพื่อทำการแยกประเภทของมนุษย์ออกเป็นพวกที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Apperception Test (TAT) ประกอบด้วย ภาพต่าง ๆ ซึ่งภาพจะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ให้แก่ผู้ทดสอบ แต่จะมีผู้บรรยายว่าภาพนั้นเกี่ยวกับสิ่งใด หรือคนในภาพนั้นมีความรู้สึกอย่างไร โดย McClelland (1953) ได้เก็บรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่มีแรงจูงใจในความสสำเร็จสูง ดังนี้

1) ชอบทำงานที่มีระดับอยากปานกลาง งานไม่อยากไม่ง่ายเกินไป

2) ชอบที่ได้รับการตอบสนองต่อผลงานนั้นทันทีเมื่อผลงานได้รับผลสำเร็จ เพื่อจะนำไปประเมินผล เพื่อเป็นผลงานความก้าวหน้า และวัดตามกฎเกณฑ์ที่บ่งชี้เฉพาะ

3) ชอบในสิ่งใดก็จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ เมื่อได้รับผิดชอบแล้วก็จะทำสิ่งนั้นให้ประสบผลสำเร็จและมักมีความสนใจในงานนั้น ๆ มีการตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic reward) โดยที่ผลงานนั้นควรมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย

4) มีจุดมุ่งหมายต่องานที่เลือกทำ และจะต้องปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จลุล่วง โดยที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่น ทำงานด้วยความเงียบสงบ รับรู้ถึงความสามารถอย่างแท้จริง

พิชยดนย์ ชายมะ (2566, น. 27) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นสิ่งธรรมดาที่ทุกคนจะพบเจอ โดยธรรมชาติแล้วบุคคลปรารถนาความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จของแต่ละบุคคลมีความหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของแต่ละคน หากบุคคลวางแผนชีวิตหรือความหวังในสิ่งที่ไกลเกินความรู้ความสามารถของตนเองบุคคลนั้นย่อมประสบความล้มเหลวได้ อย่างไรก็ตาม ความล้มเหลวไม่ใช่สิ่งไม่ดีเสมอไป การที่บุคคลประสบความล้มเหลวไม่ได้หมายความว่าเขาจะล้มเหลว

ตลอดไป ถ้าหากบุคคลยอมรับความล้มเหลวโดยปราศจากอคติ และพิจารณาสาเหตุของความล้มเหลว เพื่อหาวิธีการแนวทางแก้ไข นำข้อบกพร่องนั้นไปปรับปรุงพัฒนาก็จะได้แนวทางในการปฏิบัตินำไปสู่ความสำเร็จได้ การพัฒนาตนเองเพื่อจะให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น มีหลักเบื้องต้นว่าเราจะต้องสำรวจตนเองเสียก่อนว่า เรามีคุณสมบัติดีหรือด้อยอย่างไร มีบุคลิกอย่างไร สุขภาพเป็นอย่างไร อย่างน้อยก็ต้องรู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมและผลงานของตนเองว่ามีจุดเด่น จุดอ่อน จุดด้อย รวมทั้งอุปสรรคหรือข้อจำกัดอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องแล้วหาวิธีการทางแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จที่น่านำมาประกอบการพิจารณามี 4 ประการคือ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน เรียกว่า “เก่งงาน” มีความรู้ความชำนาญในงานนั้น มีความรับผิดชอบทำงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ถูกต้อง เป็นผู้มีความอดทนและมองการณ์ไกล

2) ความสามารถในการเข้ากับบุคคล เรียกว่า “เก่งคน” มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น การปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อม การปรับเปลี่ยน พัฒนาบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้ตนเองเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้อื่น

3) ความสามารถในด้านความคิด เรียกว่า “เก่งคิด” มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีความคิดกว้างไกลและมองการณ์ไกล

4) ความสามารถในการดำเนินชีวิต เรียกว่า “เก่งดำเนินชีวิต” มีความฉลาดในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การรักษาสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต รู้จักการบริหารการเงินและการบริหารเวลา สร้างระบบความเป็นอยู่ของครอบครัวอย่างมีความสุข

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) พบว่า ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) พบว่า มี 4 องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และให้ความหมายของด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่องานสำเร็จ

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นในการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) พบว่า มี 4 องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection)

ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และให้ความหมายของด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Abraham Maslow (1947, อ้างถึงใน พิชยดนย์ ชายมะ, 2566, น. 28) เสนอทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับขั้น โดยลำดับขั้นที่ 4 ได้อธิบายความต้องการ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่นด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ 2563, น. 14) ที่อธิบายถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นลักษณะของความรู้สึก เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพัน และมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

2.5 ด้านคุณลักษณะงาน

Hackman & Oldham (1980, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553, น. 73) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดในการทำงาน โดยเชื่อว่าคุณลักษณะของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงาน ลางานอยู่ในระดับต่ำ ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์งานเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและออกแบบลักษณะงานใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน โดยคุณลักษณะงานที่สำคัญของ Hackman & Oldham จะมีอยู่ 5 ปัจจัย ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งต้องใช้ทักษะมากยิ่งมีความท้าทายมากและยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น

2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ ได้ทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบอย่างต่อเนื่องกัน ทำจนจบกระบวนงานหรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น

3) ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานนั้น ๆ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การต่อเพื่อนร่วมงาน หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อชุมชน สังคมอย่างไร ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นโดยต้องรับผิดชอบต่อชีวิตอย่างไร เป็นต้น

4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ พนักงานมีความเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบสามารถใช้ความคิดลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดระเบียบงานของตนเอง หรือเพียงแต่ต้องทำตามคำสั่งไปในแต่ละวัน

5) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองอย่างไรบ้าง เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการนี้มีความสำคัญต่อสภาวะทางจิตใจ 3 ประการคือ

1) ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีคุณค่า มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ระดับความคิดและทัศนคติของบุคคล

2) การได้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่ตนทำ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่จะเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตนเองได้

3) ความรู้สึกที่ได้รับทราบผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง ต้องรู้สึกว่าสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองได้ ว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบว่าผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่นก็ต้องสามารถน้อมรับผลที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีต่อไป

Schermerhorn, Jr (1996, อ้างถึงใน สรัลณัฐ วังสะอาด, 2557, น. 14) อธิบายว่าการทำงานที่แต่ละคนทำอยู่จะขึ้นอยู่กับการออกแบบของลักษณะงาน เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน การกำหนดคุณลักษณะงานจึงทำได้หลากหลายวิธี และมักจะเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ดังนี้

1) การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดลงลึกมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องวิเคราะห์ปัญหาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ หรือการวางแผนงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ และหลากหลาย โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

3) การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4) การกำหนดลักษณะของงาน โดยนำวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานมาใช้ (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจการทำงาน

Hussein (2018, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน,2562, น. 53) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงานและการรู้ผลลัพธ์ของงาน

Dutschke, Jacobsohn, Dias, & Combadao (2019, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น. 53) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วย การที่พนักงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ สามารถวางแผนงานควบคุมการทำงาน และมองเห็นว่าในอนาคตงานนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จ จะทำให้พนักงานเกิดมั่นใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคิดในการทำงาน โดยลักษณะงานที่มีสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์ร่วมในงานและความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าลักษณะงานไม่มีสิ่งจูงใจ พนักงานจะรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่พึงพอใจในงาน และถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีลักษณะงานที่เกี่ยวของกับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดของ Hackman & Oldham ที่อธิบายถึงคุณลักษณะของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจ

ของบุคคล และส่งผลไปยังผลลัพธ์ในเรื่องของผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญของ Hackman & Oldham จะมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนกลับของงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ 2564, น. 18) ได้แบ่งประเภทลักษณะ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงานที่ทำ

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่องค์การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งการให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชม การได้เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดให้ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) คือ การวางแผนนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์การ แนวทางวิธีปฏิบัติงาน

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงาน ต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง หากการสอนงานสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้าย หรือลาออก

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่ทำงาน มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่

8) การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การ การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน ข่าวสารด้านนโยบาย โดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลสามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถ

เพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

Savichi and Cooley (1987, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว 2553, น. 52) ได้กล่าวถึงด้านสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานและที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง หากได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

2) การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน

3) ความชัดเจน หมายถึง บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนและทราบโดยทั่วถึง หากขาดความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท

4) การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

Pagan-Castano, Maseda-Moreno, & Santos-Rojo (2020, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น. 45) ได้กล่าวถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ ที่เป็นส่วนประกอบในการเอื้อต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ จากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญน้อยกว่า

2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การต้องสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีรายได้ เงินเดือนอย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การชื่นชม และให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เชิดชูเกียรติพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ การจัดโครงสร้างภายในองค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผนยุทธศาสตร์ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ และแผนการดำเนินงาน

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ รายได้ เงินเดือน สิทธิประโยชน์ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาอย่างเป็นธรรม เหมาะสมต่อสภาพการจ้าง และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค การจ่ายเงินรวดเร็ว ตรงเวลา

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นลักษณะของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีสถานภาพทางสังคมเหมาะสม มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อองค์การ เป็นงานที่ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงในผลงานของตนเองและองค์การ

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือการสอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษาในระหว่างการทำงาน มีความเอาใจใส่ในการสอนงาน ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างเป็นกันเอง และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานอย่างละมุนละม่อม การนิเทศงานมีความสำคัญเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจหรือไม่เข้าใจต่องานที่ทำ บรรยากาศการนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุในการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกับตน รู้สึกไม่เหลื่อมล้ำ ไม่ถูกด้อยค่า ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน กลุ่มทำงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

8) การประสานงานภายในองค์การ เช่น การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การ และการได้ทำความรู้จักบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้พักผ่อน มีความสะดวกในการกินอยู่ มีสถานที่จอดรถ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

10) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Warr P. (2007, อ้างถึงใน สมโภช บุญวัน, 2562, น. 47) ได้ทำการศึกษาลักษณะที่เกี่ยวกับงานและพบว่ามีความคล้ายคลึงกับวิตามินที่จำเป็นต่อร่างกาย เมื่อหน่วยงานมีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมพอดี จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับการได้รับวิตามินบำรุงร่างกายหากได้รับในขนาดที่พอดีจะเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ แต่หากได้รับมากเกินไปอาจทำให้เกิดโทษได้เช่นกัน โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นวิตามินในการทำงาน ประกอบด้วย 12 ด้าน ดังนี้

1) โอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ หรือความสามารถในการควบคุมการดำเนินงานด้วยตัวเอง

2) โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ทักษะความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน

3) ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) หมายถึง ปัจจัยที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จโดยเกี่ยวข้องกับความต้องการจากงาน ภาระของงานที่มีมากเกินไปและความเร่งด่วนของงาน ซึ่งหากมีมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

4) ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายหรือมีหลายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย

5) ความชัดเจน (clarity) หมายถึง ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถคาดเดาผลย้อนกลับของงานได้

6) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมในที่ทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการทำงาน

7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) เป็นผลตอบแทนจากการทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงาน

8) ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

9) การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อกลุ่มต่อตนเองและองค์การ

10) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการดูแลจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียม

11) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

12) ความเท่าเทียม (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานอย่างยุติธรรมและอย่างเท่าเทียม

Warr P. ได้สรุปว่าจากสภาพแวดล้อมของงานทั้ง 12 ด้านในรูปแบบวิตามินนี้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางบวก แต่ในทางกลับกันหากมีมากเกินไปจะกลายเป็นโทษกับผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้พอดีกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในขอบเขตที่หน่วยงานสามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดของ Warr P. 2007 (Vitamin Model) ที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเปรียบเสมือนวิตามินที่บำรุงร่างกาย หากหน่วยงานมีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมพอดีจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย รางวัลหรือผลตอบแทน ความปลอดภัยด้านร่างกาย การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเท่าเทียม มาใช้เป็นกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมธนารักษ์

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์

กรมธนารักษ์จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกรมพระคลังมหาสมบัติ กรมเงินตรา กรมรักษาที่หลวง และกัลปนา และกรมกระษาปณ์สิทธิการเข้าด้วยกัน เมื่อวันที่23 พฤษภาคม 2476 โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลังพุทธศักราช 2476 โดยใช้ชื่อว่า “กรมพระคลัง” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมคลัง” เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 จากนั้นได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2495 พระราชบัญญัติโอนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งได้มีการปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2495 จึงได้เปลี่ยนชื่อจาก “กรมคลัง” เป็น “กรมธนารักษ์” เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 สถานที่ทำการของกรมธนารักษ์ตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันมีมาตั้งแต่การจัดตั้งกรมจนถึงปี พ.ศ. 2502 ตั้งอยู่ใน พระบรมมหาราชวัง บริเวณริมถนนเขื่อนขัณฑ์นิเวศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 ได้ย้ายที่ทำการจาก พระบรมมหาราชวังมาตั้งอยู่ที่ถนนจักรพงษ์ แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร และในปี พ.ศ. 2535 ได้ย้ายที่ตั้งทำการจากถนนจักรพงษ์ มาอยู่ในบริเวณกระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน กรมธนารักษ์มีหน่วยงานในสังกัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ภายนอกอาคารกรมธนารักษ์ ได้แก่

1) กองส่งเสริมและพัฒนาทรัพย์สินมีค่าของรัฐ ตั้งอยู่ที่ซอยรามบุตรี ถนนเจ้าฟ้า แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

2) กองบริหารเงินตรา ตั้งอยู่ที่ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3) กองประเมินราคาทรัพย์สิน ตั้งอยู่ที่อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

4) กองมาตรฐานการประเมินราคาทรัพย์สิน ตั้งอยู่ที่อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

5) กองกษาปณ์ ตั้งอยู่ที่ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

6) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ (Hub) 6 แห่ง ได้แก่

(1) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดขอนแก่น

(2) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดอุบลราชธานี

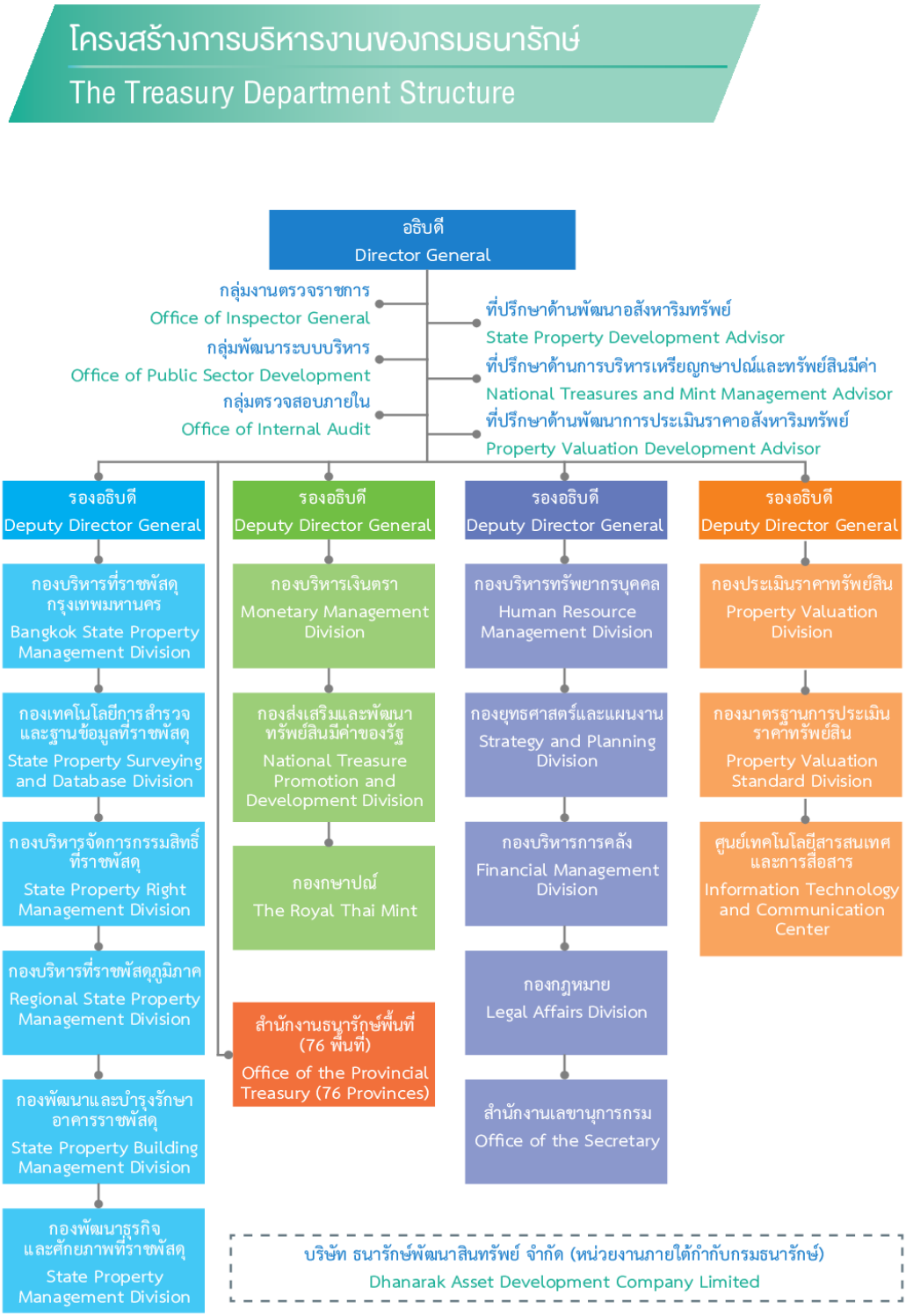
(3) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดเชียงใหม่

4() ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดนครสวรรค์

(5) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดสงขลา

(6) ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นอกจากนี้ยังมีบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) เป็นรัฐวิสาหกิจ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมธนารักษ์ ตั้งอยู่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์

ที่มา : https://www.treasury.go.th/th/management-structure-chart2/

หน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมธนารักษ์มีภารกิจเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และพัฒนาที่ราชพัสดุ ให้มีมูลค่าเพิ่มหรือก่อให้เกิดรายได้ การประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชน และการผลิตเหรียญกษาปณ์และจัดสร้างเครื่องราชอิสริยยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และของสั่งจ้าง ด้วยวิธีการผลิตที่ได้มาตรฐานสากลและมีต้นทุนที่เหมาะสมเพื่อให้มีจำนวนที่เพียงพอตลอดจนบริหารเงินตราและเก็บทรัพย์สินมีค่าของรัฐให้มีความปลอดภัยและอยู่ในสภาพที่ดี เพื่อนำออกเผยแพร่และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง กฎหมายว่าด้วยเงินตรา กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของกรม หรือ ตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

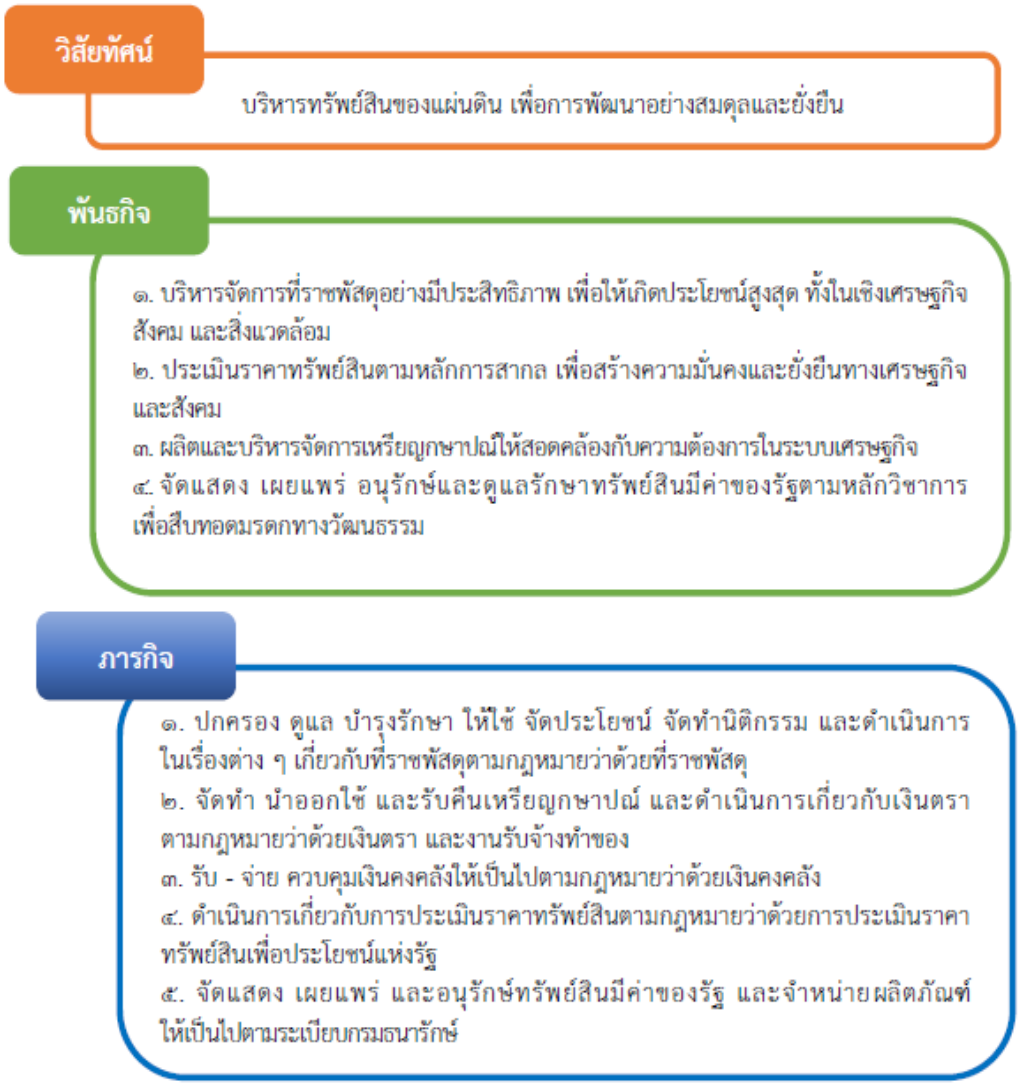
1. งานด้านบริหารที่ราชพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา การจัดให้ใช้การจัดหาประโยชน์ การพัฒนาศักยภาพที่ราชพัสดุ และทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ

2. งานด้านประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดราคาประเมินของอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. งานด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตเหรียญกษาปณ์ เหรียญกษาปณ์ที่ระลึก และการจัดทำเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องหมายตอบแทน และของสั่งจ้าง

4. งานด้านบริหารเงินตรา ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ-จ่ายแลก การตรวจพิสูจน์ การเบิกจ่าย การรับส่ง การเก็บรักษาเหรียญกษาปณ์ บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์และเหรียญกษาปณ์ที่ระลึก จัดทำควบคุม และตรวจสอบบัญชีเงินคงคลัง ควบคุมการเบิกจ่าย การรับส่งเงินคงคลัง

5. งานด้านการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การเก็บรักษา การจัดแสดงและการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินมีค่าของรัฐ



ภาพที่ 2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ของกรมธนารักษ์

ที่มา : ยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์ ระยะ 5 ปี (2566-2570) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2563 ได้กำหนดให้กรมธนารักษ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการปกครอง การดูแล การบำรุงรักษาและการพัฒนาที่ราชพัสดุให้มีมูลค่าเพิ่มหรือก่อให้เกิดรายได้ การประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชน และการผลิตเหรียญกษาปณ์และจัดสร้างเครื่องราชอิสริยยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของสั่งจ้าง และผลิตภัณฑ์อื่น ด้วยวิธีการผลิตที่ได้มาตรฐานสากลและมีต้นทุนที่เหมาะสม เพื่อให้มีจำนวนที่เพียงพอ ตลอดจนบริหารเงินตราและเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่าของรัฐให้มีความปลอดภัย

และอยู่ในสภาพที่ดี พร้อมนำออกจัดแสดงเผยแพร่เพื่อสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง กฎหมายว่าด้วยเงินตรา กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ กฎหมายว่าด้วยการประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ กฎหมายว่าด้วยภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือ ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมธนารักษ์มีหน่วยงานส่วนกลางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่ครอบคลุม 76 จังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 4 สายงาน ประกอบด้วย ด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์ ด้านบริหาร และด้านประเมินราคาทรัพย์สิน มีเจ้าหน้าที่จำนวนรวมทั้งสิ้น 3,882 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1,523 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 281 คน พนักงานราชการ จำนวน 423 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 493 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,172 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2566)

กรมธนารักษ์ได้นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมธนารักษ์ที่ควรปรับปรุงเร่งด่วน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมธนารักษ์ ซึ่งจากการสรุปผลการสำรวจพบว่าสิ่งที่กรมธนารักษ์ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน มี 5 ลำดับ ดังนี้

1) การจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน

2) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3) การแต่งตั้ง โยกย้าย

4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม

5) การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว

กรมธนารักษ์จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนภารกิจของกรมธนารักษ์ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมธนารักษ์ และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ (PMQA) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมวด 5 การเน้นบุคลากร (Workforce Focus) รวมถึงมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน กพ. กำหนด กรมธนารักษ์จึงได้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 ในด้านการส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตของบุคลากร (Well - Being) โดยจัดทำแบบสำรวจความสุขและแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมธนารักษ์ให้กับบุคลากรกรมธนารักษ์ตอบแบบสำรวจเพื่อจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมธนารักษ์ต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์การประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน จำนวน 6 องค์การ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิจัยจากประชากร จำนวน 218 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

สุภัทรา เผือกโสภา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานตามแนวคิดของแฮกแมนและโอลด์แฮม และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความสุขด้วยตนเองของ HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่วนคุณลักษณะด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับเฉย ๆ

และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านการเงินดี (Happy Money) และด้านการงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

สิทธิกร กมลาสน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน พบว่า (1) ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีระดับความสุขมากที่สุด รองลงมาคือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรู้จักการใช้เงิน (2) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงานมาก จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 83 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดีและด้านการศึกษาหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดีด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

มุจธิตา อยู่ม่วง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับโอกาสในระดับปานกลาง (2) บุคลากรองค์กรพยาบาล

โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก มีความสุขในการทำงานในระดับมาก และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.28)

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร จำนวน 143 คน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (2) ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์การ ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน (5) ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมโภช บุญวัน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมิติน้ำใจดี มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก (2) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ช่วงวัย ระดับการศึกษา การตั้งครรภ์ การมีบุตร เวลาการทำงานเวร/กะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การปัจจุบัน รายได้ ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง (3) ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไวตามินโมเดลมีความเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ เป็นการวิจัยโดยใช้ผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์

ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

มงคล สันติกุล (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทยเพิ่มขึ้นในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สังกัดฝ่าย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐิติพร มุ่งดี (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากร

สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 (3) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

พิชยดนย์ ชายมะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี และค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการผ่อนคลาย ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,733 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 642 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 209 คน พนักงานราชการ จำนวน 182 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 436 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 264 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมธนารักษ์ ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จากเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่รวมทั้งสิ้น 1,733 คน โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ มีดังนี้

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ คือ 0.05

แทนค่าในสมการดังนี้

$$n = \frac{1{,}733}{1+1{,}733 \text{ x } 0.05^2}$$

$$n = \frac{1{,}733}{5.3325}$$

n = 324.98 หรือ (325)

ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 325 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นแบบ Probability Sampling โดยแบ่งประชากรออกเป็น 5 กลุ่ม ตามประเภทตำแหน่งงาน จากเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง การสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ และทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 ชุด การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ จำนวน 325 คน โดยผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเป็นการกำหนด สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างกับประชากร ออกเป็น 5 กลุ่ม ตามประเภทตำแหน่งงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาด ตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมธนารักษ์ ที่ใช้ในการศึกษา

ประเภทตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	642	120

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเภทตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ลูกจ้างประจำ	209	39
พนักงานราชการ	182	34
พนักงานเงินทุนหมุนเวียน	436	82
ลูกจ้างชั่วคราว	264	50
รวม	**1,733**	**325**

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 3.1 โดยผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ 325 คน มีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 % ตามกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2) ศึกษาแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของ สสส. ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมมาปรับปรุงและออกแบบแบบสอบถาม

2.3 รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion, 2003 (พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563) แนวคิดของ Hackman and Oldham, 1980 (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) และแนวคิดของ Warr P. 2007 (สมโภช บุญวัน, 2562) จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

- ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- ด้านความรักในงาน
- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ
- ด้านลักษณะงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น		**คะแนน**
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเองระดับบุคคล Happinometer ความสุขแปดประการของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น 8 ประการ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

เกณฑ์การแปลค่ากลุ่มคะแนนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ใช้เกณฑ์ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชาสังคมและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ผล	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข (Unhappy)	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
50.00 – 74.99	มีความสุข (Happy)	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 - 100	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารต้องสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

และเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert’s Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ให้คะแนน (กุสุมา ศรีแย้ม, 2563, น. 39) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น		คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าระดับความสุข

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} \quad 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		**ระดับความสุข**
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.21	แสดงว่า	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า	บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ รวมถึงเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างคำถามสำหรับตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปร	**ตัวบ่งชี้**	**แบบสอบถาม**
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		
	1. เพศ	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1
	2. อายุ	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 2
	3. สถานภาพสมรส	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 3
	4. ระดับการศึกษา	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 4

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	5. ประเภทตำแหน่งงาน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 5
	6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6
	7. ระยะเวลาในการทำงาน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 7
2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์		
2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
	2. เมื่อท่านมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
	4. เมื่อมีปัญหาท่านสามารถบอกผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4
2.2 ด้านความรักในงาน	5. ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5
	6. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6
	7. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
	8. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
2.3 ด้านความสำเร็จในงาน	9. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
	10. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในความสำเร็จในการทำงานของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
	11. ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	12. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	13. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
	14. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14
2.5 ด้านลักษณะงาน	15. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และ ความสามารถของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
	16. งานที่ท่านรับผิดชอบมีรูปแบบที่หลากหลาย จูงใจให้ท่านอยากทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	17. ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	18. ท่านได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
	19. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อองค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	20. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระใช้วิจารณญาณของตัวท่านเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
	21. ท่านมีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือ ข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบจากการประเมินขององค์กรและผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	22. ท่านสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	23. ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	24. มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวย ความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ที่ปลอดภัย และเพียงพอกับความต้องการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
	25. การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ต่ออาชีพการทำงาน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
	26. หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่าน ออกมาเพื่อให้ท่านทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	27. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้าง ประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม กับภาระงาน/ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
	28. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	29. ท่านได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29
	30. บุคลากรได้รับมอบหมายงาน หรือภาระ งานที่เท่าเทียมกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30
3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์		
3.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี	1. ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1
	2. ท่านไม่สูบบุหรี่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2
	3. ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3
	4. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4
	5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 5

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	6. ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 6
	7. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 7
	8. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8
	9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 9
	10. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดการใช้ถุงพลาสติก	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 10
3.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) สามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเอง	11. ท่านสามารถทนต่อแรงกฎดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 11
	12. ท่านไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ)	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 12
	13. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 13
	14. ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 14
	15. หากท่านประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 15
3.4 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) รักการเรียนรู้	16. ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 16
	17. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 17
	18. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 18
	19. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 19

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	20. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 20
3.5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีคุณธรรมและความกตัญญู	21. ท่านปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 21
	22. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 22
	23. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 23
	24. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 24
	25. ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 25
3.6 ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) สามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายได้	26 ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 26
	27. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 27
	28. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 28
	29. ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 29
	30. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 30
3.7 ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) รักและดูแลครอบครัว	31. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 31
	32. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 32
	33. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 33
	34. ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 34
	35. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวของท่านมีความมั่นคง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 35

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	36. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 36
	37. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 37
	38. ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 38
	39. ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 39
	40. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 40

2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาสาระ ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อไป

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของคำถามในแต่ละหัวข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ ตลอดจนความชัดเจนของภาษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton, (1978 อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น, 2554, น. 48) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC (ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ตามสูตร ดังนี้

$$IOC = \Sigma R N$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคลล้อง

ΣR หมายถึง คะแนนรวมทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากคำนวณหาค่า IOC นำมาพิจารณาได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกใช้ได้ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดทิ้งหรือนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60-1.00 และค่าเฉลี่ย IOC ในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและยอมรับได้

4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยจะเป็นตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ศึกษาเลือกใช้กลุ่มตัวอ ย่างจากบุลคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานธนารักษ์พื้นที่) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยรวมและรายด้าน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, อ้างถึงใน รัชณีกรณ์ ปานวงษ์, 2561, น. 53) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้อยู่ระหว่าง 0.7 – 0.8 หรือระดับดีมากอยู่ระหว่าง 0.8 – 0.9 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองและทำการแก้ไขแล้ว นำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด คือ 325 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น และเอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ นโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น

3.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงอธิบดีกรมธนารักษ์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดกรมธนารักษ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน

2) แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 325 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม และการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในแบบสอบถาม จากนั้นลงข้อมูล คำนวณค่าทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติในการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนาหรือสถิติขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข (นูร์ปาซียะห์ กูนา 2562, น. 43) และอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (กุสุมา ศรีแย้ม, 2563, น. 39)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 36)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด

3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า r = 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	**ระดับความสัมพันธ์**
0.81-100	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61- 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41- 0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย เพราะการเก็บข้อมูลในส่วนนี้เน้นการใช้อัตวิสัย (subjectivity) ไม่เหมือนกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เน้นการใช้วัตถุวิสัย (objectivity) มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำคำตอบแบบสอบถามจากผู้ถูกสอบถามมาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล

2. นำข้อมูลจากการแบบสอบถามที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามและจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูลตัวเลขแต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้ง และมีการอ้างถึงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

ข้อมูลเชิงพรรณนาที่ได้จากการตอบประเด็นแบบสอบถาม (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนานำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงานเพื่อให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างใช้แบบอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ บุคลากรกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 325 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวนบุคลากรกรมธนารักษ์)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ หน่วยงานส่วนกลาง รวมทั้งสิ้น 325 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 325)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ชาย	131	40.3	2
หญิง	194	59.7	1
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 325)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่า หรือ เทียบเท่า 25 ปี	4	1.2	4
26-35 ปี	111	34.2	2
36-45 ปี	155	47.7	1
46-55 ปี	51	15.7	3
56 ปีขึ้นไป	4	1.2	4
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ อายุ 26-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุ 46-55 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อายุ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 325)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
โสด	192	59.1	1
สมรส	117	36.0	2
หย่าร้าง	16	4.9	3
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 325)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	45	13.8	3
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	66.2	1
ระดับปริญญาโท	65	20.0	2
ระดับปริญญาเอก	0	0	
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

(n = 325)

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ข้าราชการ	120	36.9	1
ลูกจ้างประจำ	39	12.0	4
พนักงานราชการ	34	10.5	5
พนักงานเงินทุนหมุนเวียน	82	25.2	2
ลูกจ้างชั่วคราว	50	15.4	3
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นประเภทตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และ พนักงานราชการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 325)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	26	8.1	4
15,001 – 20,000 บาท	136	41.8	1
20,001 – 30,000 บาท	108	33.2	2
30,001 – 40,000 บาท	45	13.8	3
40,001 – 50,000 บาท	7	2.2	5
50,001 บาท ขึ้นไป	3	0.9	6
รวม	**325**	**100.00**	

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n = 325)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
น้อยกว่า 5 ปี	134	41.2	1
5 – 10 ปี	93	28.6	2
11 – 15 ปี	35	10.8	4
16 – 20 ปี	42	12.9	3
มากกว่า 20 ปี	21	6.5	5
รวม	**325**	**100.0**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 5) ด้านลักษณะงาน และ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.8 – 4.14

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน

(n = 325)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.87	0.75	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.09	0.68	มาก	1
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.89	0.67	มาก	2
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.83	0.66	มาก	4
5. ด้านลักษณะงาน	3.76	0.60	มาก	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.38	0.83	ปานกลาง	6
รวม	**3.80**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

(n = 325)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.95	0.78	มาก	2
2. เมื่อท่านมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	4.03	0.78	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน	3.77	0.92	มาก	3
4. เมื่อมีปัญหาท่านสามารถบอกผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง	3.76	1.01	มาก	4
รวม	**3.87**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) และ เมื่อมีปัญหาบุคลากรสามารถบอกผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความรักในงาน

(n = 325)

ด้านความรักในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.89	0.91	มาก	4
2. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	4.10	0.71	มาก	2
3. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.36	0.65	มากที่สุด	1
4. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ	4.01	0.91	มาก	3
รวม	**4.09**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมาคือ การรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) และ ความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความสำเร็จในงาน

(n = 325)

ด้านความสำเร็จในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน	4.05	0.64	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.66	0.97	มาก	3
3. ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	3.97	0.79	มาก	2
รวม	**3.89**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การที่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมาคือ ความรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) และ ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

(n = 325)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย	3.91	0.79	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.76	0.70	มาก	3
3. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้	3.82	0.75	มาก	2
รวม	**3.83**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านลักษณะงาน

(n = 325)

ด้านลักษณะงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน	3.85	0.80	มาก	4
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีรูปแบบที่หลากหลาย จูงใจให้ท่านอยากทำงาน	3.60	0.82	มาก	7
3. ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน	3.60	0.81	มาก	7
4. ท่านได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	3.94	0.79	มาก	2
5. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร	3.98	0.73	มาก	1
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระใช้วิจารณญาณของตัวท่านเอง	3.62	0.89	มาก	6
7. ท่านมีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบจากการประเมินขององค์กรและผู้บังคับบัญชา	3.65	0.93	มาก	5
8. ท่านสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติได้	3.88	0.81	มาก	3
รวม	**3.76**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) การที่สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) การมีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในงาน

ที่รับผิดชอบจากการประเมินขององค์การและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) การที่สามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระใช้วิจารณญาณของตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) งานที่รับผิดชอบมีรูปแบบที่หลากหลายจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) และ การที่สามารถจัดการปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 325)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของงาน	3.15	0.95	ปานกลาง	7
2. มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัย และเพียงพอกับความต้องการ	3.56	0.85	มาก	2
3. การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่ออาชีพการทำงาน ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย	3.62	0.95	มาก	1
4. หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.46	0.96	มาก	3
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน-ตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมกับภาระงาน/ความรับผิดชอบ	3.29	1.10	ปานกลาง	5
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.42	1.02	มาก	4

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
7. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	3.42	1.10	มาก	4
8. บุคลากรได้รับมอบหมายงานหรือภาระงานที่เท่าเทียมกัน	3.18	1.12	ปานกลาง	6
รวม	**3.38**	**0.83**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความปลอดภัยต่ออาชีพการทำงาน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) รองลงมาคือ มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัย และเพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.46) บุคลากรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมกับภาระงาน/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) บุคลากรได้รับมอบหมายงานหรือภาระงานที่เท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) บุคลากรได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.15 – 4.24

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน

รายการ	ค่าระดับความสุข	ผล	ลำดับ
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	67.40	มีความสุข (Happy)	7
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	79.69	มีความสุขมาก (Very Happy)	3
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	70.53	มีความสุข (Happy)	6
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	80.18	มีความสุขมาก (Very Happy)	2
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	79.08	มีความสุขมาก (Very Happy)	4
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	67.16	มีความสุข (Happy)	8
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	74.38	มีความสุข (Happy)	5
8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	80.57	มีความสุขมาก (Very Happy)	1
รวม	**74.87**	**มีความสุข (Happy)**	

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 74.87 โดยในด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มีค่าระดับความสุขมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 80.57 80.18 79.69 79.08 74.38 70.53 ตามลำดับ และระดับความสุขต่ำที่สุดในด้านสุขภาพดี (Happy Body) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 67.40 และ 67.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน

(n = 325)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.42	0.79	มาก	7
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.02	0.69	มาก	3
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.54	0.64	มาก	6
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	4.05	0.59	มาก	2
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	4.00	0.65	มาก	4
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.40	0.80	ปานกลาง	8
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.76	0.81	มาก	5
8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	4.08	0.64	มาก	1
รวม	**3.78**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

(n = 325)

ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่	3.72	0.87	มาก	2
2. ท่านไม่สูบบุหรี่	3.94	1.41	มาก	1
3. ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์	3.42	1.25	มาก	3
4. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	2.97	1.12	น้อย	5
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ	3.05	1.16	ปานกลาง	4
รวม	**3.42**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรไม่สูบบุหรี่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) รองลงมาคือ บุคลากรรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) บุคลากรไม่ดื่มแอลกอฮอล์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.05) การออกกำลังกายเป็นประจำ อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

(n = 325)

ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	4.05	0.73	มาก	2

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ	3.05	0.76	ปานกลาง	5
3. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.14	0.76	มาก	1
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.87	มาก	3
5. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดการใช้ถุงพลาสติก	3.93	0.80	มาก	4
รวม	**4.02**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) รองลงมาคือ การรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95) บุคลากรทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดการใช้ถุงพลาสติก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.93) การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(n = 325)

ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกฎดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้	3.81	0.71	มาก	1

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ท่านไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ)	3.08	1.04	ปานกลาง	5
3. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	3.62	0.86	มาก	3
4. ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์	3.47	0.86	ปานกลาง	4
5. หากท่านประสบปัญหาในชีวิตท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	3.75	0.81	มาก	2
รวม	**3.54**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) รองลงมาคือ หากประสบปัญหาในชีวิตบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) การทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) บุคลากรได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.47) บุคลากรไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

(n = 325)

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส	4.06	0.66	มาก	4

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	4.11	0.66	มาก	3
3. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.19	0.67	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.70	0.90	มาก	5
5. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเอง	4.23	0.69	มาก	1
รวม	**4.05**	**0.59**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมาคือ การให้ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) บุคลากรศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) การมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

(n = 325)

ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ	3.96	0.80	มาก	3

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	3.80	0.83	มาก	5
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.89	0.76	มาก	4
4. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.15	0.77	มาก	2
5. ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน	4.21	0.72	มาก	1
รวม	**4.00**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) รองลงมาคือ การใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) การปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

(n = 325)

ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน	3.72	0.84	มาก	2
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง	4.19	0.74	มาก	1
3. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน	3.37	1.06	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน	2.98	1.18	ปานกลาง	4
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.78	1.20	ปานกลาง	5
รวม	**3.40**	**0.80**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ บุคลากรมีการวางแผนการใช้เงิน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) บุคลากรมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37) บุคลากรมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.98) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

(n = 325)

ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว	3.52	0.95	มาก	5
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ	3.58	0.99	มาก	4
3. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	3.78	0.92	มาก	3

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
4. ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.88	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวของท่านมีความมั่นคง	3.96	0.88	มาก	2
รวม	**3.76**	**0.81**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การที่สมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าครอบครัวของท่านมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) บุคลากรและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) การทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) การมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)

(n = 325)

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของสังคม	4.15	0.69	มาก	2
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน	4.00	0.74	มาก	4

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

(n = 325)

ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
3. ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	4.22	0.68	มาก	1
4. ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม	4.10	0.70	มาก	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส	3.94	0.74	มาก	5
รวม	**4.08**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) การให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน

(n = 325)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.87	0.75	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.09	0.68	มาก	1
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.89	0.67	มาก	2
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.83	0.66	มาก	4
5. ด้านลักษณะงาน	3.76	0.60	มาก	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.38	0.83	ปานกลาง	6
รวม	**3.80**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมทุกด้าน

(n = 325)

ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.42	0.79	มาก	7

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

(n = 325)

ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.02	0.69	มาก	3
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.54	0.64	มาก	6
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	4.05	0.59	มาก	2
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	4.00	0.65	มาก	4
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.40	0.80	ปานกลาง	8
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	3.76	0.81	มาก	5
8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)	4.08	0.64	มาก	1
รวม	**3.78**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40) ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

(n=325)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)		
	r	sig	N
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.503**	.000	325
2. ด้านความรักในงาน	.639**	.000	325
3. ด้านความสำเร็จในงาน	.626**	.000	325
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.638**	.000	325
5. ด้านลักษณะงาน	.670**	.000	325
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.487**	.000	325
ความสุขในการทำงานโดยรวม	**.705****	**.000**	**325**

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยภาพรวมมีค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .705) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .503) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .639) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .626) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .638) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .670) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (r = .487) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผลการทดสอบ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จึงสรุปได้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หากมีการนำปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมาส่งเสริมในการทำงานให้กับบุคลากรมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุดที่มีความเห็นจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นมากที่สุดจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน	ความถี่ (คน)
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	36
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	17
3. ด้านลักษณะงาน	15
	68

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด จากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 325 คน ตอบแบบสอบถามในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ จากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 36 คน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 17 คน ด้านลักษณะงาน จำนวน 15 คน ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวถึงมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงาน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมในการปฏิบัติงานกับบุคลากรเพื่อเกิดความสุขในทำงาน เพราะมีบทบาทที่สำคัญกับความสุขในการทำงานที่จะพัฒนาและส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ลักษณะงานที่ท้าทายและมีความหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานจะช่วยสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสุขภาพจิตที่ดี ปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขโดยตรงของบุคลากร และยังสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงจูงใจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ควรดำเนินการอย่างไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

คิดว่ากรมธนารักษ์ควรดำเนินอย่างไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	**ความถี่ (คน)**
1. ด้านคุณภาพชีวิต	26
2. ด้านลักษณะงาน	24
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3
5. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	2
	68

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ควรดำเนินการอย่างไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 325 คน ตอบแบบสอบถามในความคิดเห็นเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ควรดำเนินอย่างไรบ้าง

ที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน 26 คน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน จำนวน 24 คน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 21 คน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 3 คน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำนวน 2 คน ตามลำดับ

ผู้ศึกษาสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ดังนี้

จากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามตามในส่วนที่ 4 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เช่น บุคลากรบางกลุ่มเกิดความเครียดในการทำงานและได้รับภาระงานหนักที่หนักเกินไป บุคลากรบางกลุ่มขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยการทำงาน เช่น ความทันสมัยของเทคโนโลยีไม่เอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน และบุคลากรบางกลุ่มมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จึงได้วิเคราะห์สรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวม ดังนี้

1) ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน 26 ความเห็น

(1) ด้านความสุมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม Work-Life Balance เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและความสมัครใจในการทำงาน จำนวน 8 ความเห็น

(2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่เพียงพอ เช่น เพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถด้าน AI การมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และการให้โบนัสแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน จำนวน 7 ความเห็น

(3) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ควรมีการสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง จำนวน 6 ความเห็น

(4) ความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองที่จะนำมาใช้ในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานและพัฒนาตัวเอง ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเติบโตในสายงาน นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน กพ. กำหนด จำนวน 5 ความเห็น

2) ด้านลักษณะงาน จำนวน 24 ความเห็น

(1) การมอบหมายงานควรพิจารณาตามความยากง่ายของงานและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ด้วย เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญของแต่ละบุคคล จำนวน 7 ความเห็น

(2) ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับปริมาณงานที่ต้องทำ เพื่อป้องกันไม่ให้ภาระงานหนักตกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป จำนวน 5 ความเห็น

(3) ควรมีหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อธิบายอย่างละเอียดชัดเจน และมีกฎหมายคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ความเห็น

(4) ควรเน้นการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และได้ผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการเน้นที่ตัวชี้วัด จำนวน 4 ความเห็น

(5) ควรมีการบริหารจัดการปริมาณงานที่มากเกินไปให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคน และมีการคัดกรองของลักษณะงานให้ตรงตามภารกิจของแต่สายงาน/หน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ความเห็น

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 21 ความเห็น

(1) ควรมีการจัดหาสวัสดิการระหว่างการพักสายตาจากการทำงาน สร้างบรรยากาศของสำนักงานให้สะอาดเรียบร้อย มีมุมพักผ่อนเพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน จำนวน 7 ความเห็น

(2) ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศของสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการทำงาน ควรมีสถานที่/พื้นที่ ไว้เก็บเอกสารที่เป็นหมวดหมู่และง่ายต่อการค้นหา เพื่อลดงานล้นโต๊ะทำงาน จำนวน 4 ความเห็น

(3) ควรมีการปรับโต๊ะทำงานให้มีขนาดเหมาะสมและไม่แคบเกินไป รวมถึงมีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพดี จำนวน 3 ความเห็น

(4) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการแข่งขันด้านความก้าวหน้าในการรับราชการขององค์การโดยความโปร่งใสและเป็นธรรม ควรสร้างความยุติธรรมในเรื่องเส้นทางอาชีพ มีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการคัดเลือกและพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากร โดยหลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้การดำเนินงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส จำนวน 3 ความเห็น

(5) ควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ทั้งในเรื่องการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผล เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การ

เพราะการบริหารงานด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและบรรลุภารกิจเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 2 ความเห็น

(6) ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เช่น การตรวจสอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ การจัดให้มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยและอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จำนวน 1 ความเห็น

(7) ควรจัดสถานที่ทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ Co-Working Space โดยมีการจัดเตรียมสวัสดิการพื้นฐานทั่วไปภายในองค์การ เช่น อาหารและเครื่องดื่มที่มีบริการให้แก่บุคลากร จำนวน 1 ความเห็น

4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 3 ความเห็น

(1) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดอบรมร่วมกัน การจัดงานสังสรรค์ หรือกิจกรรมการสร้างทีม จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จำนวน 2 ความเห็น

(2) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสุขในการทำงานเพราะการที่ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีและเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกันจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมความสุขของบุคลากร จำนวน 1 ความเห็น

5) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำนวน 2 ความเห็น

(1) ควรมีโครงการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพจิตประจำปีหรือทุก 6 เดือน และมีการสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่ลดความเครียด เช่น ออกกำลังกาย โยคะ หรือการทำสมาธิ จำนวน 1 ความเห็น

(2) ควรมีการส่งเสริมการจัดทำประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและสนับสนุนด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของบุคลากร และทำให้บุคลากรรู้สึกความเชื่อมั่นและมั่นใจในด้านสวัสดิการ

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เน้นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรกรมธนารักษ์ ส่วนกลาง จำนวน 1,733 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ค่าความเที่ยงตรงในภาพรวมของแบบสอบถามเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมานเพื่อการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย ผู้ศึกษานำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

บุคลากรของกรมธนารักษ์ที่ตอบแบบสอบถามการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8

ผลสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ จำนวน 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากสมมติฐานทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในระดับปานกลาง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลการกรมธนารักษ์ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ตามลำดับ

จากสมมติฐานทางการศึกษา บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า บุคลากรกรมธนารักษ์มีระดับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ และปัจจัยด้านต่าง ๆ

ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

จากสมมติฐานทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานกรมธนารักษ์ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น เราจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยภาพรวมมีค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .705) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า ปัญหาที่พบตามลำดับได้แก่

1) ด้านคุณภาพชีวิต ข้อเสนอแนะ ได้แก่

(1) ควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม Work-Life Balance เพราะการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและความสมัครใจในการทำงาน

(2) มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่เพียงพอ มีการประเมินเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถ ให้โบนัสแก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(3) ควรมีการสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง

(4) ควรมีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองที่จะนำมาใช้ในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานและพัฒนาตัวเอง ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเติบโตในสายงาน นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน กพ. กำหนด

2) ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะ ได้แก่

(1) การมอบหมายงานควรพิจารณาตามความยากง่ายของงานและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญของแต่ละบุคคล

(2) ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับปริมาณงานที่ต้องทำเพื่อป้องกันไม่ให้ภาระงานที่หนักตกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป

(3) ควรมีหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อธิบายอย่างละเอียดชัดเจน และมีกฎหมายคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน

(4) ควรเน้นการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และได้ผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม มากกว่าการเน้นที่ตัวชี้วัด

(5) ควรมีการบริหารจัดการปริมาณงานที่มากเกินไปให้มีความสอดคล้องกับ อัตรากำลังคน และมีการคัดกรองลักษณะงานให้ตรงตามภารกิจของแต่สายงาน/หน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ได้แก่

(1) ควรมีการจัดหาสวัสดิการระหว่างการพักสายตาจากการทำงาน สร้างบรรยากาศของสำนักงานให้สะอาดเรียบร้อย มีมุมพักผ่อนเพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

(2) ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศของสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการทำงาน ควรมีสถานที่/พื้นที่ ไว้เก็บเอกสารที่เป็นหมวดหมู่และง่ายต่อการค้นหา เพื่อลดงานล้นโต๊ะทำงาน

(3) ควรมีการปรับโต๊ะทำงานให้มีขนาดเหมาะสมและไม่แคบเกินไป รวมถึงมีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพดี

(4) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการแข่งขันด้านความก้าวหน้าในการรับราชการขององค์การโดยความโปร่งใสและเป็นธรรม ควรสร้างความยุติธรรมในเรื่องเส้นทางอาชีพ มีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการคัดเลือกและพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากร โดยหลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้การดำเนินงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส

(5) ควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ทั้งในเรื่องการคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผล เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การ เพราะการบริหารงานด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาและบรรลุภารกิจเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6) ควรจัดสภาพแวดล้อมการในทำงานให้ปลอดภัย เช่น มีการตรวจสอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ การจัดให้มีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยและอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

(7) ควรจัดสถานที่ทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ Co-Working Space โดยการจัดสวัสดิการพื้นฐานทั่วไปภายในองค์การ เช่น อาหารและเครื่องดื่มที่มีสำหรับบริการให้แก่บุคลากร

4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะ ได้แก่

(1) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดอบรมร่วมกัน การจัดงานสังสรรค์ หรือกิจกรรมการสร้างทีม จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

(2) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสุขในการทำงานเพราะการที่ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกันจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมความสุขของบุคลากร

5) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ข้อเสนอแนะ ได้แก่

(1) องค์การควรมีโครงการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพจิตประจำปีหรือทุก 6 เดือน และมีการสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่ลดความเครียด เช่น ออกกำลังกาย โยคะ หรือการทำสมาธิ

(2) ควรมีการส่งเสริมการจัดทำประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและสนับสนุนด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของบุคลากรและทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในด้านสวัสดิการ

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการศึกษา ได้ดังนี้

2.1 ระดับคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาที่ค้นพบในครั้งนี้ได้ว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความรักในงานมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความรักในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญและรับรู้เห็นคุณค่าในงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้น มีความสนุกสนานในงานที่ทำ เนื่องจากกรมธนารักษ์มีโครงการฝึกอบรม-สัมมนาประจำปีให้กับบุคลากรทุกสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติ เช่น โครงการฝึกอบรมด้านการสำรวจและการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน และโครงการฝึกอบรมการพัฒนาเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์เพื่อการพัฒนาที่ราชพัสดุ เป็นต้น ซึ่งเป็นโครงการที่กรมธนารักษ์จัดขึ้นทุก ๆ ปี เพราะเห็นความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการที่ราชพัสดุให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจก็สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และเมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำก็ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี

เกิดความรักในงานที่ทำและตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการมีความรักในงานที่ทำ เมื่อมีความรักในงานที่ทำก็จะเกิดแรงจูงใจและแนวโน้มที่รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์การมีความสุขในการทำงานต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ 2563, น. 14) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพัน และมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และยังมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 นั่นหมายความว่า ถ้ามีปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระของ ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาที่ค้นพบในครั้งนี้ได้ว่า บุคลากรกรมธนารักษ์ มีความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า

บุคลากรส่วนใหญ่มีความรัก ความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสังคมที่ตนทำงานอยู่และสังคมที่พักอาศัย โดยประพฤติตนด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของที่ทำงานและสังคม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมโดยรอบของตนเอง เนื่องจากกรมธนารักษ์มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข และปลุกจิตสำนึกในการทำความดีให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่กรมธนารักษ์ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การและสังคม มีความยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม นำไปสู่การทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่า กรมธนารักษ์ให้ความสำคัญและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม ให้มีการทำงานกันเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งบุคลากรได้ให้ความร่วมมือในเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน โดยให้การช่วยเหลือแก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีวินัย ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เสียสละ แบ่งปัน มีจิตอาสาต่อสังคมและองค์การ อันส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) แต่ในทางกลับกันด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) กับเป็นด้านที่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ขาดทักษะการวางแผนในการใช้เงิน ไม่มีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน เงินเดือนไม่เพียงพอเหลือเก็บออม ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรกรมธนารักษ์มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น กรมธนารักษ์ควรให้ความสำคัญในภาพรวมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้วยการส่งเสริมด้านการออมและวางแผนการใช้จ่าย ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง เพื่อให้ใช้จ่ายเงินตามความเหมาะสมกับฐานะ และมีค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากกรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างรายได้ให้กับรัฐจึงควรมีสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในการจัดการด้านการเงิน เมื่อบุคลากรไม่ต้องเคร่งเครียดกับสภาวะปัญหาด้านการเงินแล้วก็จะช่วยให้มีสมาธิ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลเกิดความรักผูกพันองค์การ และจะนำพาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งความสุขต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ความสุข 8 ประการ หรือ HAPPY 8 ของสำนักสนับสนุน

สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2556) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า คือ ความสุขที่สมดุลและยั่งยืน เป็นการจัดสมดุลชีวิตที่ผ่านความสุขของโลก 3 ใบที่ซ้อนทับกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กร/สังคม ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชยดนย์ ชายมะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ความสุข 8 ประการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยด้านหาความรู้ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น ๆ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัจจัย จำนวน 4 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาที่ค้นพบในครั้งนี้

1) ด้านลักษณะงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ทำที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ บุคลากรได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวเอง ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความสามารถ มีอิสระในการทำงานสามารถใช้วิจารณญาณของตัวเอง และมีลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งลักษณะงานนั้นส่งผลไปยังความรู้สึกของจิตใจของบุคลากรและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553, น. 73) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคลากรไปยังผลลัพธ์ของงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่องานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์จะเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะงานมีอยู่ 5 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน

2) ด้านความรักในงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ และตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรมีความสนุกสนานในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ แสดงให้เห็นว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย บุคลากรสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้ รวมถึงเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความปลาบปลื้มใจ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

4) ด้านความสำเร็จในงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแผนงาน ทำให้มีความรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563, น. 14) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง ที่แสดงออกด้วยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงอารมณ์ในทางบวก มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงานอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน เห็นได้ว่า เนื่องจากกรมธนารักษ์มีลักษณะงานที่รับผิดชอบหลายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารที่ราชพัสดุ ด้านประเมินราคาทรัพย์สิน ด้านบริหารเงินตรา ด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ และด้านการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีนโยบายยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเป็น Smart Treasury 4.0 เปลี่ยนแปลงองค์การสู่การเป็นดิจิทัล และมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกับความสอดคล้องการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคลากรทราบขอบเขตและแนวทางในปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีความเข้าใจต่อหน้าที่และความรับผิดชอบก่อให้ความปลอดภัยในงานที่ทำมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และผู้ปฏิบัติยังได้พัฒนาทักษะในการทำงานตามลักษณะงานที่มีประเด็นปัญหาใหม่ ๆ สามารถใช้ความรู้ทักษะที่หลากหลายมาใช้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความสนุกในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดความรักในงาน เมื่อมีความรักในงานที่ทำก็จะทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยวิธีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สู่การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ความสามารถและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และนำมาสู่การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความสุขในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน หากลักษณะของงานที่มีความยากเกินความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และกฎ ระเบียบ มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ใช้ดุลยพินิจพิจารณาในการทำงานมากกว่าข้อกฎหมายก็อาจเกิดผลกระทบทางลบต่อผู้ปฏิบัติและองค์การได้

ซึ่งจะก่อให้เกิดภาวะเครียดในการทำงาน เกิดความกังวลต่องานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลต่อความไม่ชื่นชอบในงาน เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และอาจจะทำให้งานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้นั้นไม่ประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน ดังนั้น ด้านลักษณะงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

กล่าวได้ว่า หากบุคลากรกรมธนารักษ์มีปัจจัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรกรมธนารักษ์มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภช บุญวัน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมิติน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก (2) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ช่วงวัย ระดับการศึกษา การตั้งครรภ์ การมีบุตร เวลาการทำงานเวร/กะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การปัจจุบัน รายได้ ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง (3) ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไวตามินโมเดลมีความเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระของ มงคล สันติกุล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

จะเห็นว่า ผลการศึกษาข้างต้นเป็นเพียงการจัดลำดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ เพื่อให้ทราบแนวความคิดเห็นของบุคลากรว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสำคัญกับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางนำมาส่งเสริมเพิ่มทางเลือกให้ใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสุขและมีคุณภาพสามารถสรรสร้างผลงานให้แก่องค์การได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

1) ผู้บริหารหน่วยงานควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการเงินดี (Happy Money) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุนเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ของคุณลักษณะประชากร ให้การสนับสนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สนับสนุนการสร้างความรู้และการศึกษาด้านการเงิน มีการจัดสัมมนาหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการจัดการเงิน การลงทุน และการวางแผนด้านการเงิน

2) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานกับทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เพราะในช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปปัจจัยแต่ละด้านอาจจะมีความสัมพันธ์ที่มากขึ้นหรือน้อยลงแตกตต่างกัน

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม Work-Life Balance เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและความสมัครใจในการทำงาน

4) ควรมีโครงการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพจิตประจำปี เพื่อช่วยประเมินระดับความเครียดของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้นำมาเป็นแนวทางในการป้องกันและรักษาได้ทันท่วงที หรือมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการลดความเครียด

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ เช่น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมายิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

4) ควรมีการเปรียบเทียบผลการศึกษาตามประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่งงานของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในภูมิภาค

บรรณานุกรม

กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก* (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/161/1/61920179.pdf

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*).* https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179429

กรมธนารักษ์. (2565) *รางานประจำปี 2565 กรมธนารักษ์* กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์

คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. (2552). แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา). https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/10209

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) *“มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ”* (พิมพ์ครั้งที่ 1) นนทบุรี : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ฐิติพร มุ่งดี. (2565). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423145

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/100

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.* (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล) https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2904

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์. (2567). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1857/1/gs631130178.pdf

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร (Developing Healthy Organization). *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ,* 6 (1), 4

นฤมล ล้อประเสริฐ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤมล แสวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในการทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3444/1/61602312.pdf

นุศรา ปานนาค. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์.* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2108/1/gs631130181.pdf

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12341

นวพล สมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1794

เบญจพร ก้องบูลยาพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมธนารักษ์. https://www.treasury.go.th/web-upload/m_document/511/12007/file_download/5febe03a443bf87eb7145854fe2bee5d.pdf

พิทยา บวรวัฒนา. (2564). *ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 2. (พิมพ์ครั้งที่ 19)* นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พิชยดนย์, ชายมะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18008

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พุชศวัลย์ แก้วประเทือง. (2556). *ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, ปีที่ 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น).

มงคล สันติกุล. (2564). *ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพการท่าเรือแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

มุจธิตา อยู่ม่วง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/10130

ยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). https://www.treasury.go.th/web-upload/m_document/30/12816/file_download/0d4ed884579c34e6d722986152c4f290.pdf

รายงานประจำปี 2565 กรมธนารักษ์. https://www.treasury.go.th/th/annual-report/

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์. (2561). *ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลวิชาชีพ โรพยาบาลสุรินทร์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รศรินทร์ เกรย์, และคณะ (2559). *สถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงาน และความสุขในการทำงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 1) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท* (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19317ab_co.pdf

วรรณกานต์ จันทร์ชมภู. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน).* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ว.วชิรเมธี. (2557). *ความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปราณ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะ, วรรณภา อารีย์, (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศรีพุทธรัตน์ กิตติพล. (2564). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริกุล บำรุงกิจ. (2563). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาพรบุ๊คส์.

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

สรัลณัฐ วังสะอาด. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

สิวลี มุ่งสูงเนิน. (2562) *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ). มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สิทธิกร กมลาสน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม โอเชี่ยนเวิร์ล กรุงเทพ จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สุภัทรา เผือกโสภา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมบูรณ์ วัฒนะ. (2560). *สุขจนล้นคนทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมโภช บุญวัน. (2562). *ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปะศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก.

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ นางนันทวัน ศรีภูมิพฤกษ์
ตำแหน่ง หัวหน้างานบริหารทั่วไป สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ชื่อ นางสาวพิชามญชุ์ สีขว่าง
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่งชำนาญการ สำนักงานอัยการ
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. ชื่อ นางสาวน้ำผึ้ง มั่นประสงค์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดสำนักงานจังหวัดสุโขทัย
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป ๔๗๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนันทวัน ศรีภูมิพฤกษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชุติมาพร กอนไธสง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๒๕๘-๗๙๕๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๔๗๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพิชามญชุ์ สีขว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชุติมาพร กอนไธสง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๒๕๘-๗๙๕๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๔๗๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวน้ำผึ้ง มั่นประสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชุติมาพร กอนไธสง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๒๕๘-๗๙๕๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ IOC

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ IOC

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	76

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	325	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	325	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	70

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xa1	259.88	1212.855	.561	.969
xa2	259.79	1213.386	.546	.969
xa3	260.06	1201.497	.647	.969
xa4	260.06	1198.567	.631	.969
xb1	259.94	1204.345	.616	.969
xb2	259.72	1209.110	.690	.969
xb3	259.46	1214.645	.634	.969
xb4	259.81	1200.912	.668	.969
xc1	259.78	1213.772	.660	.969
xc2	260.16	1198.425	.661	.969
xc3	259.86	1206.815	.661	.969
xd1	259.91	1212.523	.555	.969
xd2	260.06	1210.098	.685	.969
xd3	260.00	1208.867	.661	.969
xe1	259.98	1212.521	.547	.969
xe2	260.23	1207.288	.629	.969
xe3	260.22	1212.224	.550	.969
xe4	259.88	1210.425	.597	.969
xe5	259.85	1214.581	.561	.969
xe6	260.21	1208.351	.563	.969
xe7	260.17	1203.692	.608	.969
xe8	259.94	1206.037	.662	.969
xf1	260.67	1208.653	.519	.969
xf2	260.26	1208.578	.582	.969

xf3	260.21	1204.917	.577	.969
xf4	260.36	1199.225	.660	.969
xf5	260.54	1200.755	.547	.969
xf6	260.41	1197.205	.643	.969
xf7	260.40	1199.013	.574	.969
xf8	260.64	1199.076	.563	.969
x1x1	260.10	1208.236	.574	.969
x1x2	259.88	1213.128	.293	.971
x1x3	260.40	1215.080	.313	.970
x1x4	260.86	1210.729	.409	.970
x1x5	260.78	1202.130	.503	.970
x2x6	259.78	1210.064	.657	.969
x2x7	259.77	1207.794	.670	.969
x2x8	259.68	1207.223	.678	.969
x2x9	259.87	1203.987	.651	.969
x2x10	259.90	1208.224	.629	.969
x3x11	260.01	1214.592	.584	.969
x3x12	260.75	1207.047	.495	.970
x3x13	260.20	1212.255	.517	.969
x3x14	260.35	1211.507	.529	.969
x3x15	260.07	1210.155	.586	.969
x4x16	259.77	1219.258	.528	.969
x4x17	259.72	1217.753	.561	.969
x4x18	259.63	1218.845	.523	.969
x4x19	260.12	1210.828	.512	.969
x4x20	259.59	1215.409	.581	.969

x5x21	259.87	1212.128	.558	.969
x5x22	260.02	1207.546	.615	.969
x5x23	259.93	1211.761	.592	.969
x5x24	259.67	1210.215	.613	.969
x5x25	259.61	1212.078	.626	.969
x6x26	260.10	1210.758	.556	.969
x6x27	259.63	1220.931	.432	.970
x6x28	260.45	1209.779	.447	.970
x6x29	260.85	1210.505	.389	.970
x6x30	261.05	1206.399	.431	.970
x7x31	260.30	1209.304	.511	.969
x7x32	260.25	1209.803	.481	.970
x7x33	260.05	1213.368	.463	.970
x7x34	259.82	1212.120	.504	.969
x7x35	259.86	1210.883	.527	.969
x8x36	259.67	1212.578	.642	.969
x8x37	259.82	1208.231	.680	.969
x8x38	259.60	1214.265	.618	.969
x8x39	259.73	1212.366	.635	.969
x8x40	259.89	1211.093	.621	.969

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เลขที่ชุด...

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเองระดับบุคคล Happinometer ความสุขแปดประการของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น 8 ประการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์

<u>**แบบสอบถามทุกฉบับจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้</u>

ขอแสดงความนับถือ

ชุติมาพร กอนไธสง

ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า หรือ เทียบเท่ากับ 25 ปี ☐ 2. 26 - 35 ปี ☐ 3. 36 – 45 ปี

☐ 4. 46 - 55 ปี ☐ 5. 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

5. ประเภทตำแหน่งงาน

☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. ลูกจ้างประจำ

☐ 3. พนักงานราชการ ☐ 4. พนักงานเงินทุนหมุนเวียน

☐ 5. ลูกจ้างชั่วคราว

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2. 15,001 – 20,000 บาท

☐ 3. 20,001 – 30,000 บาท ☐ 4. 30,001 – 40,000 บาท

☐ 5. 40,001 – 50,000 บาท ☐ 6. 50,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. 11 – 15 ปี ☐ 4. 16 – 20 ปี

☐ 5. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องความเห็น ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
2	เมื่อท่านมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน					
4	เมื่อมีปัญหาท่านสามารถบอกผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง					
ด้านความรักในงาน						
5	ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
6	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ					
7	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
8	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์การ					
ด้านความสำเร็จในงาน						
9	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
10	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
11	ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
12	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย					
13	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
14	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้					
ด้านลักษณะงาน (แนวคิดของ Hackman and Oldham)						
15	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และ ความสามารถของท่าน					
16	งานที่ท่านรับผิดชอบมีรูปแบบที่หลากหลาย จูงใจให้ท่านอยากทำงาน					
17	ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน					
18	ท่านได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนงานได้ด้วยตัวของท่านเอง					
19	งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์การ					
20	ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระใช้วิจารณญาณของตัวท่านเอง					
21	ท่านมีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบจากการประเมินขององค์การ และผู้บังคับบัญชา					
22	ท่านสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติได้					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวคิดของ Warr P. : Vitamin Model						
23	ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของงาน					
24	มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวย ความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัย และเพียงพอกับความต้องการ					
25	การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่ออาชีพการทำงาน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย					
26	หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้น เงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมกับ ภาระงาน/ความรับผิดชอบ					
28	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
29	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					
30	บุคลากรได้รับมอบหมายงานหรือภาระงาน ที่เท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องความเห็น ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)						
1	ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่					
2	ท่านไม่สูบบุหรี่					
3	ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์					
4	ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ					
5	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ					
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น						
6	ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
7	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ					
8	ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
9	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
10	ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดการใช้ถุงพลาสติก					
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) สามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเอง						
11	ท่านสามารถทนต่อแรงกฎดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้					
12	ท่านไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ)					
13	ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ					
14	ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์					
15	หากท่านประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้					
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) รักการเรียนรู้						
16	ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส					
17	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ					

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
18	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
19	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
20	ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง					
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)						
21	ท่านปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					
22	ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน					
23	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
24	ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
25	ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน					
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)						
26	ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน					
27	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง					
28	ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน					
29	ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน					
30	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) รักและดูแลครอบครัว						
31	ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว					
32	ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ					
33	ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง					
34	ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน (ความสุข 8 ประการ)	ระดับความคิดเห็น				
		1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
35	ท่านรู้สึกว่าครอบครัวของท่านมีความมั่นคง					
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society)						
36	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม					
37	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน					
38	ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น					
39	ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม					
40	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส					

แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

---

1. ให้ระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานตามความคิดเห็นของท่านมา 3 ประการ โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ากรมธนารักษ์ควรดำเนินอย่างไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านคุณภาพชีวิต
- ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

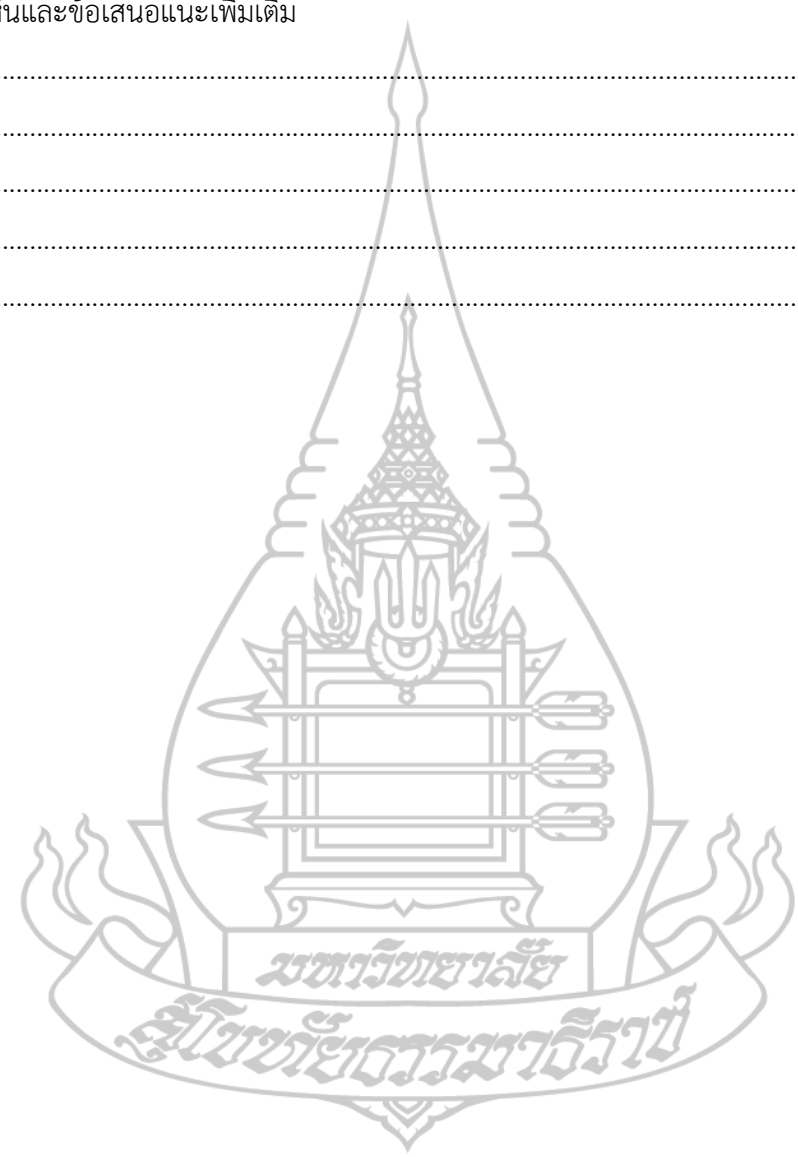
.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นางสาวชุติมาพร กอนไธสง

วัน เดือน ปี เกิด 9 มิถุนายน 2530

สถานที่เกิด อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ที่อยู่ปัจจุบัน จังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2553

ประวัติการทำงาน กรมธนารักษ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช