

ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
THE HAPPINESS AT WORK OF OFFICERS AT
DEFENCE FINANCE DEPARTMENT

กิมณัญญ์ พุ่มพูน
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phimyaphat Poompoon

E-mail : Phimphimyaphat@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษา ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน, ด้านลักษณะงาน, ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน, ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต, ด้านครอบครัว และด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

ประชากรในงานวิจัยศึกษานี้คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 ส่วนใหญ่ลำดับชั้นยศทหารเป็นสัญญาบัตร จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

ผลการวิจัยศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์พิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ ความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติปัญญา และการฝึกฝน, ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, ด้านครอบครัว, ด้านลักษณะงาน, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน, ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต, ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความสุข, กรมการเงินกลาโหม

ABSTRACT

The research of the happiness at work of officers at Defence Finance Department. The objective is to study the happiness at work of officers at Defence Finance Department. The factor of research includes basic thoughts, beliefs, attitudes, wisdom and training, job characteristics, supervisors and colleagues. and others related, organizational culture and work atmosphere, lifestyle, family and social situations/environmental factors Classified by personal factors, including gender, age, status, level of education. military rank hierarchy salary level and duration of work.

The population in this study was Civil servants of the Defense Finance Department The sample group who responded to the questionnaire were 160 people. Tools used for collection Data collection was the questionnaire. Analysis was performed using the computer program (SPSS Version 29.0) percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD)

The results found that there were 160 respondents, most are female 102 people representing 63.7%. Most of them aged 31 - 40 years old 74 people, representing 46.3%. Most of them were single 97 people, representing 60.6%. Most are education level Bachelor degree 90 people, representing 56.3%. Most are commissioned 95 people, representing 59.4%. Most of them have a salary level of 15,001 - 25,000 baht, 97 people representing 60.6%. Working 1 - 5 years, 69 people, representing 43.1%.

The research found that the happiness at work of officers at Defence Finance Overall, the level of opinions was at a high level. When analyzing each aspect, it was found that all aspects were at a high level of opinions as follows: basic ideas, beliefs, attitudes, wisdom and practice, chiefs, colleagues and other people involved in the family, the nature of work, the organizational culture and working atmosphere, lifestyle, social situation/environmental factors, respectively.

Keyword : Happiness ; Officers at Defence Finance Department

บทนำ

"การปฏิบัติงานให้บรรลุผลลึศนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการเป็นอย่างดี แล้วทุกคนจะต้อง มีความสำนึกตระหนักในหน้าที่ของตนแล้ว ตั้งใจปฏิบัติงานรับใช้ชาติบ้านเมือง ด้วยความ พากเพียร และอดทน"พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตร แก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนนายทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร 6 มีนาคม 2529

ผู้วิจัยขอนำพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 อันทรงคุณค่ายิ่ง มาเป็นแนวทางวิจัยศึกษา ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เพื่อเป็น ประโยชน์ มาเป็นแนวทางปรับใช้ในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน หรือหาความรู้สึกที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือ รู้สึกเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถนำแนวทางคำสอนของพ่อ มาปลุกไฟในใจให้มุ่งมั่นต่อการทำงาน ต่อไป ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ปัญหาที่ผู้วิจัยศึกษาพบเห็นจาก ข่าวสารรายวันในปัจจุบัน เกี่ยวกับสภาพจิตใจที่ไม่มีมีความสุข ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมากในสังคมไทย ปัจจุบัน ซึ่งสภาพวะดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจในการวิจัยศึกษา ความสุขในการทำงานของข้าราชการ

กรมการเงินกลาโหม และตัวอย่างข่าวที่ผู้วิจัยพบเห็นนั้นเป็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับสายงานข้าราชการทหาร เป็นผลของสื่อในปัจจุบันที่มองภาพลักษณ์ของข้าราชการทหารว่ามี สามารถจัดการกับอารมณ์ ความกดดัน ความเครียดสูงได้เนื่องจากข้าราชการทหารทุกคนได้ผ่านการฝึกฝนทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ มาอย่างหนักหน่วง ก่อนเข้ารับราชการได้รับการประดับยศทหาร แต่จากข่าวปัจจุบันที่ผู้วิจัยศึกษานั้น เป็นผลมาจากการไม่มีความสุขในการทำงานทำให้เกิดปัญหาความเครียดสะสมจึง ทำให้เกิดเหตุร้ายขึ้นตามข่าวเหตุยิงภายในกรมยุทธศึกษาทหารบก, นายทหารประทวนกราดยิงประชาชนที่โคราช จากข่าวผู้วิจัยพบว่า สาเหตุและแรงจูงใจในการก่อเหตุของจำ มีข้อสันนิษฐานว่าเกิดจากความเครียดและปัญหาทางสุขภาพ เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวก็ส่งผลถึงอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ไม่มีความสุข และคิดทำในสิ่งที่ร้ายแรง นำมาซึ่งเกิดความสูญเสียมากมาย

ด้วยเหตุการณืข่าวที่เกิดขึ้นในแต่ละวันของสังคมปัจจุบันนั้น หน่วยงานของผู้วิจัย กรมการเงินกลาโหม เล็งเห็นว่า ความสุขในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข ของสังคม ซึ่งหน่วยงานได้มีโครงการหลายๆอย่าง เกิดขึ้นที่จะทำให้กำลังพลในหน่วยงานเกิดความสบายใจ สบายกายในการมาทำงานทุกวัน ผู้บังคับบัญชาสังเกตเห็นว่าข่าวที่เกิดขึ้นน่าจะมาจากทั้งทางที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็สภาพแวดล้อม บุคคลต่างๆในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ถือเป็นส่วนประกอบที่ทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความรู้สึกได้ตลอดเวลา หน่วยงานจึงมีการรวมพลผู้บังคับบัญชากุ่ส่วนงานมาร่วมประชุมเพื่อหาทางออก ก่อนที่จะมีปัญหาต่างๆตามมา

ผู้วิจัยจึงนำสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจัดการประชุมหรือ ในเรื่องสังคมการทำงานอย่างไรให้กำลังพล เกิดความสุขในการทำงาน มาเป็นพื้นฐานในการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การที่เกิดความสุขในการทำงานได้นั้นมาจากปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ, ลักษณะงานที่ทำ, ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงบรรยากาศการทำงาน, รูปแบบการใช้ชีวิตของกำลังพลที่แตกต่างกันออกไป, ครอบครัว และสังคม สถานการณ์ปัจจัยแวดล้อมต่างๆรอบตัว ที่จะเป็แนวทางที่ทำให้เกิดความสุข

ดังนั้นการจัดการกับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของตนเองให้ดำรงอยู่ด้วยสติสุข ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการอยู่ร่วมกันในสังคม และการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็ทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน หรือสถานที่ใด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดแรงบันดาลใจในการวิจัยศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และแนวทางจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจในการมีความสุขใน การทำงาน และนำหลักการคำสอนของพ่อ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ประเภทลำดับชั้นยศทหาร, ระดับเงินเดือน, ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติปัญญา และการฝึกฝน, ด้านลักษณะงาน, ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, ด้านวัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน, ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต, ด้านครอบครัว, ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จำนวน 238 คน ซึ่งจำแนกเป็นลำดับชั้นยศทหาร 2 ประเภท คือ สัญญาบัตร และ ประทวน (ที่มา : ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ แผนกกำลังพล กองกลาง กรมการเงินกลาโหม มกราคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กรณีทราบขนาดของประชากร กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้ ไม่ต่ำกว่า 149 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของ แบบสอบถามจึงต้อง เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 160 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 238 คน

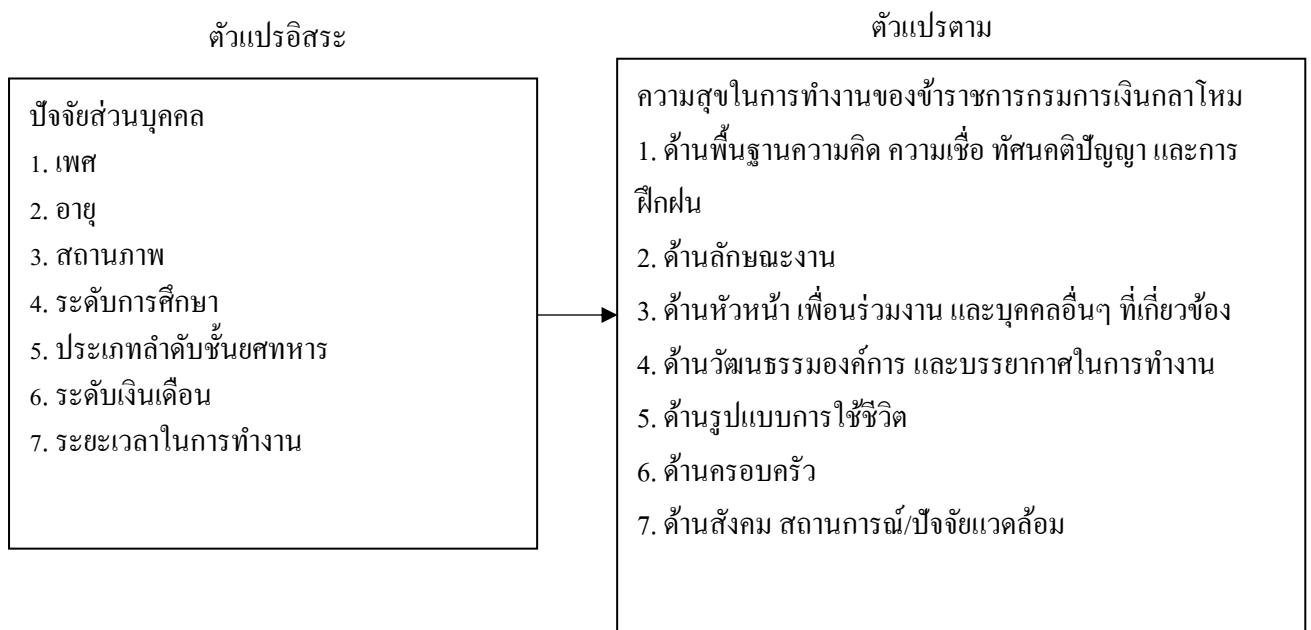
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในห้วงเวลา ม.ค.66 - มี.ค.66

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และนำแนวทาง ผลจากการวิจัยศึกษามาประยุกต์ใช้สร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
2. นำผลการเก็บข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นแนวทางในการปรับปรุงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังพลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ภักทรคณีย์ ฉลองบุญ (2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึง โอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี (2554, น. 21-22) กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุข (happy organization) ว่าแบ่งองค์กรเป็น 3 ประเภท คือ องค์กร แบบเรียบง่าย และเน้นความสมดุล (simplified organization) องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (creative organization) และองค์กรที่เน้นความยั่งยืน (sustainable organization) ซึ่งองค์กรทั้ง 3 ประเภท มีลักษณะของความสุขในองค์กรที่แตกต่างกัน การจัดการความสุข (happy management) นำเสนอวิธีการสร้างความสุข โดยเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องสร้าง "เป็น อยู่ คือ" อันหมายถึง พนักงานอยู่ในองค์กรด้วยความเป็นตัวตนที่เป็นจริงของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานอยู่อย่างมีคุณค่าด้วยการแสดงศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงาน คือ ผลงาน คือ ความหวัง และคือภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พนักงานที่มีความสุข (happy employee) ให้ความสำคัญต่อพนักงานที่ต้องสร้างความสุขให้แก่ตนเอง โดยการไขรหัสกุญแจแห่งความสุขของตนเอง ซึ่งอาจเรียกว่า โมเดลกุญแจความสุข หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข ทั้งนี้ได้แบ่งรหัสความสุขเป็น 7 รหัส คือ พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด ปัญญา และการฝึกฝน, ลักษณะงาน, หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง, วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน, รูปแบบการใช้ชีวิต, ครอบครัว, สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

ข้อมูลกรมการเงินกลาโหม

กรมการเงินกลาโหม ตั้งอยู่ที่ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ศรีสพมาน) 127 หมู่ 3 ต.บ้านใหม่ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี ก่อตั้งเมื่อ 8 เมษายน พ.ศ.2430 ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้ง "กรมยุทธนาธิการ" โดยแยกงานการเงินไว้ใน กรมใช้จ่าย เป็นกรมใหญ่ชั้นแม่ทัพ อยู่ในกรมยุทธนาธิการ โดยมี "เจ้าพนักงานใหญ่ ผู้บัญชาการใช้จ่าย" เป็นผู้บังคับบัญชา จึงถือได้ว่า กรมใช้จ่าย เป็นต้นกำเนิดของการดำเนินงานทางการเงิน ในกิจการทหารอย่างเป็นทางการเป็นระบบ ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้รวม กรมปลัดบัญชีทหารบก กับกรมปลัดบัญชีทหารเรือ เรียกว่า "กรมปลัดบัญชี" กระทรวงกลาโหม เป็นกรมใหญ่ชั้นแม่ทัพ ขึ้นตรงต่อเสนาบดี มีหน้าที่ดูแลการเงินทั่วไป และตาม "ประกาศจัดระเบียบป้องกันอาณาจักร" ให้กรมปลัดบัญชีขึ้นอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงซึ่งมีปลัดกระทรวง เป็นผู้บังคับบัญชา ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล กิ่งเกล้าเจ้าอยู่หัว "พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงในกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๔๕๐" ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา กรมปลัดบัญชีซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งใน สำนักงานปลัดกระทรวง ได้เปลี่ยนชื่อเป็น

"กรมการเงินกลาโหม" มี เจ้ากรมการเงินกลาโหม เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการที่ดิน ของกระทรวงกลาโหม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการวิจัย บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดีและด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

วัชร ณรงค์ฤทธิ์เดช (2560) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ เหลือต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรม ประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2561) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานีกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดีมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติ ที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

สิวลี มุ่งสูงเนิน (2562) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดิน ของสายการบินแห่งหนึ่ง เนื่องจากในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และมี ส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มมากขึ้น จนอาจไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถผลักดันให้องค์กร ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยนั้นคือบุคลากรในองค์กร และหากบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการ ทำงานจะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน เพื่อความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งนี้มี ความสุขในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก และพนักงานมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานนั้น เป็นผลมาจาก ผู้โดยสารที่มี คุณภาพ, ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร, การปฏิบัติภารกิจทางการบิน, รายได้และสวัสดิการ และเวลาเข้างาน ตามลำดับ

สายพิน ยาสวรรณ (2563) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ สมุทรปราการ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอยู่ทั้งหมดสามประการ ประการแรก คือ เพื่อศึกษาความสุขใน การทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ประการที่สอง คือ เพื่อศึกษาความสุขใน การทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล และประการที่สามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการ และลูกจ้าง บุคลากร สำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรปราการ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มี ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการ ทำงานและด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับ ถือและด้านความ รับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

เบญจรัตน์ อายุไรชย (2564) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการ ทำงานของพยาบาล จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการใฝ่หาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านจิตใจสงบ และด้านสุขภาพดี ส่วนด้านการเงินคืออยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ด้าน

กิตติคุณ กุศลคุณ(2564) วิจัยศึกษา เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ ด้านความรัก ในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนก ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าเนนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการ

ติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับวิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยศึกษา ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จำนวน 238 คน ซึ่งจำแนกเป็นลำดับชั้นยศทหาร 2 ประเภท คือ สัญญาบัตร และประทวน (ที่มา : ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ แผนกกำลังพล กองกลาง กรมการเงินกลาโหม มกราคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวนหากกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กรณีทราบขนาดของประชากร ได้ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 149 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของแบบสอบถามจึงต้องเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 160 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 238 คน

ดังนั้นการวิจัยศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการขอความร่วมมือจากกำลังพลข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ทำแบบสอบถามในจำนวนที่ตั้งไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งการวิจัยศึกษาคิดแนวกรอบแบบสอบถามจากการนำแนวคิดโมเดลความสุข หมุนรหัส ขจัดทุกข์บำรุงสุข โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) ประเภทลำดับชั้นยศทหาร (6) ระดับเงินเดือน (7) ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม 7 ด้าน ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็น มากที่สุด = 5 คะแนน, มาก = 4 คะแนน, ปานกลาง = 3 คะแนน, น้อย = 2 คะแนน, น้อยที่สุด = 1 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม

วัตถุประสงค์พิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

- (1) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
- (2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือข้าราชการกรมการเงินกลาโหมในการตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ในระหว่าง ม.ค.66 - มี.ค.66
2. ชี้แจงคำถามในแบบสอบถาม ให้กับข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม เข้าใจ
3. รวบรวมแบบสอบถามจากข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นในการแปลความหมายของอันตรภาคชั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล, ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1, อายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็น โสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และหย่าร้าง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ลำดับชั้นยศทหารเป็นสัญญาบัตร จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และประทวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8, ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1, 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1, 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6, 11 – 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6, 21 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และ 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

2) ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์พิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ ความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านพื้นฐานความคิด

ความเชื่อ ทักษะคติปัญญา และการฝึกฝน, ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, ด้านครอบครัว, ด้านลักษณะงาน, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน, ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต, ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7, อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3, สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6, มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3, ลำดับชั้นยศทหารเป็นส่วนใหญ่อัตตยศ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4, มีระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6, ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์พิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ ความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติปัญญา และการฝึกฝน, ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, ด้านครอบครัว, ด้านลักษณะงาน, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน, ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต, ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติปัญญา และการฝึกฝน ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภูมิใจในการทำงานเป็นข้าราชการกรมการเงินกลาโหม, อยากเรียนรู้เพิ่มทักษะความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, ทักษะคติที่ดีกับการทำงาน, อารมณ์ดี สนุกสนานกับการทำงาน และความรู้สึกอยากมาทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบลูจอร์ตัน อายูรไชย (2564) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาล จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นดี ด้านการใฝ่หาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านจิตใจสงบ และด้านสุขภาพดี ส่วนด้านการเงินดีอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน

ด้านลักษณะงาน ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความก้าวหน้า, ความถนัด ความชำนาญกับงานที่ทำ และรู้สึกพอใจรูปแบบการทำงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน ยาสวรรณ (2563) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอยู่ทั้งหมดสามประการ ประการแรก คือ เพื่อศึกษาความสุขใน การทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ประการที่สอง คือ เพื่อศึกษาความสุขใน การทำงานของบุคลากรโดย จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล และประการที่สามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากร สำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรปราการ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและ ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพูดคุย สนุกสนาน สบายใจ กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความรู้ หรือคำแนะนำต่างๆ กับท่านเสมอ, ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าท่าน ให้ความสำคัญใส่ใจในการทำงาน, ปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะเข้ามาให้ความช่วยเหลือ, ได้รับการยอมรับ และชื่นชม จากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวลี มุ่งสูงเนิน (2562) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดิน ของสายการบินแห่งหนึ่ง เนื่องจากในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และมีส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มมากขึ้น จนอาจไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยนั้นคือบุคลากรในองค์กร และหากบุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน จะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสามารถผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน เพื่อความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งนี้มี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานนั้น เป็นผลมาจาก ผู้โดยสารที่มีคุณภาพ, ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร, การปฏิบัติการทางการบิน, รายได้และสวัสดิการ และเวลาทำงาน ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การแสดงความเคารพตามหลักธรรมเนียมของทหาร หรือการแสดงความเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่า, การทำงานเป็นองค์กรทีมหรือกลุ่ม สามัคคีกัน, การเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกคนออกความคิดเห็น, การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และความเสมอภาค หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ กุศลคุณ(2564) วิจัยศึกษา เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนก ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26) ผลการวิจัย

พบว่า มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีบริการตรวจสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ และบริการสำนักงานแพทย์ อำนวยความสะดวก, การจัดกิจกรรม การปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิ ทำให้ท่านรู้สึกสงบ สบายใจ, ได้รับข่าวสาร การดูแลสุขภาพ ในสภาพภาวะอากาศ โรคระบาด และการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อย่างต่อเนื่อง, ความสบายใจที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวันสำคัญ, จัดกิจกรรมให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การบริหารจัดการเงินเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีเงินเก็บออม, ปัญหาหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระต่างๆเพียงพอ และการทำบ้านที่กรายรับรายจ่าย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรม ประจําใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

ด้านครอบครัว ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สามารถแยกเรื่องงานออกจากความคิดเมื่ออยู่กับคนในครอบครัว, การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาให้กับครอบครัวเหมาะสม, มีเวลาสังสรรค์ และร่วมกิจกรรมกับครอบครัว ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศิยะห์ กูนา (2561) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ เมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดีมีค่าระดับความสุข สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติ ที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุข ต่ำกว่าด้านอื่น

ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพูดคุยถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่พบเจอบอกกล่าวในที่ทำงาน, สังคมที่ทำงานแวดล้อมด้วยการให้อิสระกัน, ความอิสระในมุมมองทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ความคิดเห็นที่แตกต่างด้านการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงดำ (2559) วิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผลการวิจัย บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดีและด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะปัญหา และการฝึกฝน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความภูมิใจในการทำงาน เป็นข้าราชการกรมการเงินกลาโหม กล่าวคือ ควรมีการกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน จัดทำสื่อเทคโนโลยี ประวัติความเป็นมาที่เห็นถึงความสำคัญให้บังเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร, ความอยากเรียนรู้เพิ่มทักษะความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการพัฒนา จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานให้ก้าวหน้า สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงกระตุ้นการเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ๆ, ทักษะที่ดีกับการทำงาน การสร้างบรรยากาศให้เกิดพลังทางด้านบวก ควรมีการจัดกิจกรรม การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านเสริมสร้างกระบวนการความคิด ทักษะดีให้เกิดกับจิตใจของตัวเอง มาบรรยายหรือสร้างกิจกรรมสนทนาการ

ด้านลักษณะงาน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความก้าวหน้า กล่าวคือ การระบุพันธกิจของงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจเห็นคุณค่าความสำคัญ และสนใจพัฒนาต่อยอดความก้าวหน้าต่อไป, ความถนัด ความชำนาญกับงานที่ทำ ควรมีการจัดรูปแบบงานให้ตรงสายการเรียนรู้ที่ได้สำเร็จ การศึกษามา หรืองานที่มีความเชี่ยวชาญ ลักษณะของงานที่ทำ ควรมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ความรู้ลึกพอใจรูปแบบการทำงานที่ทำอยู่ ควรมีการจัดสรรรางวัลขวัญกำลังใจในหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นรางวัลข้าราชการดีเด่น ขวัญใจข้าราชการในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้เกิดความพอใจ ตั้งใจที่จะทำงานที่ทำอยู่นั้นให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ได้ดีขึ้น

ด้านหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง การพูดคุย สนุกสนาน สบายใจกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความรู้ หรือคำแนะนำต่างๆ กันเสมอ ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์โดยเริ่มจากหน่วยงาน การพูดคุย การเล่าเรื่องประสบการณ์ที่ได้เจอมาจาก สถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในกองหน่วยงานเพื่อให้เกิดการรู้จัก ค้นเคยกันของคนภายในกองหน่วยงาน, ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าท่าน ให้ขวัญกำลังใจ

ในการทำงาน ควรมีการจัดสรรรางวัลขวัญกำลังใจในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลข้าราชการดีเด่น ขวัญใจข้าราชการในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้เกิดขวัญกำลังใจ เกิดแรงผลักดันในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มีการแสดงความเคารพตามหลักธรรมเนียมของทหาร หรือการแสดงความเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่า กล่าวคือ จัดกิจกรรมให้เกิดความตระหนักในเรื่องของวัฒนธรรม ธรรมเนียมของทหาร การแสดงออกของพฤติกรรมในการแสดงความเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่า หรือมียศสูงกว่า เพื่อแสดงถึงข้อเท็จจริงที่เป็นมาตรการที่ทหารยึดถือปฏิบัติ ทำให้กำลังพลสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ถือเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ และทรงคุณค่ายิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย , การทำงานเป็นองค์กรทีมหรือกลุ่ม สามัคคีกัน มีการจัดกิจกรรมสนทนากาารในรูปแบบการสร้างเสริมการทำงานการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม หมู่คณะ อย่างไรให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การจัดฝึกอบรมทางทหาร การเข้าค่ายฝึกจิตอาสา เป็นต้น, การเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกคนออกความคิดเห็น ควรมีการจัดการประเมิน การแสดงความคิดเห็น ผ่านแบบสอบถามเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อสร้างการแสดงแนวคิดในการมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มีบริการตรวจสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ และบริการสำนักงานแพทย์อำนวยความสะดวก กล่าวคือ ควรมีการจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจให้ครอบคลุมมากขึ้นจากเดิม รวมไปถึงการบริการที่สำนักงานแพทย์ควรมีการจัดสรรเพิ่มหน่วยทีมงานทางการแพทย์เฉพาะทางให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น, การจัดกิจกรรม การปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิ ทำให้รู้สึกสงบ สบายใจ ควรเพิ่มการจัดกิจกรรมในการปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิ เพื่อส่งเสริมการฝึกจิตใจ สร้างความอ่อนใจสบายใจของกำลังพล ทำให้ลดปัญหาความเครียดจากการทำงานลงได้, ใ้รับข่าวสารการดูแลสุขภาพ ในสภาพภาวะอากาศ โรคระบาด และการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ควรจัดการประชาสัมพันธ์บนสื่อภายในหน่วยงาน เช่น บอร์ดในลิฟท์ บอร์ดในที่ทำงาน สื่อทางเทคโนโลยีการส่งข่าวสาร การดูแลสุขภาพ สภาพอากาศ โรคระบาดทางไลน์ หรือสื่อวีดิทัศน์ในที่ทำงาน เป็นต้น, การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวันสำคัญ ควรมีการเพิ่มเติมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของกำลังพลเกี่ยวกับทางศาสนา ประเพณี และวันสำคัญ เช่น การจัดการให้กำลังพลร่วมกันทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทั้งทางศาสนา และวันสำคัญต่างๆ จัดกิจกรรมรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ การจัดประกวดนางสงกรานต์ นางนพมาศ เป็นต้น

ด้านครอบครัว พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สามารถแยกเรื่องงานออกจากความคิดเมื่ออยู่กับคนในครอบครัว กล่าวคือ การสร้างสมดุลงานกับครอบครัว อาจมีการอนุญาตให้วางรูปครอบครัวบนโต๊ะทำงานได้ เพื่อสร้างแรงกำลังใจในการทำงานเวลานั่งทำงาน, การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาให้กับครอบครัวเหมาะสม, มีเวลาสังสรรค์ และร่วมกิจกรรมกับครอบครัว ควรมีการจัดกิจกรรมให้ครอบครัวของกำลังพลมาร่วมกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวที่ทำงาน และครอบครัวที่บ้าน มาพบปะสังสรรค์กัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การร่วมทำอาหารร่วมกัน การทำงานจิตอาสา เป็นต้น

ด้านสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับคิดเห็นในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การพูดคุยถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ

ที่พบเจอบอกกล่าวในที่ทำงาน กล่าวคือ ควรมีการจัดประชุมสัมมนาเล็กภายในหน่วยกองแผนงาน การแลกเปลี่ยนเหตุการณ์ที่ได้เจอมานในแต่ละวัน หรือการจัดเวลาพักเบรกระหว่างวันผ่อนคลายอิริยาบถจาก การนั่งทำงานประมาณ 10 นาที โดยอาจมีการพักผ่อนด้วยกัน ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อลดทอนความเครียด จากงาน, สังคมที่ทำงานแวดล้อมด้วยการให้อิสระกัน, ความอิสระในมุมมองทางเศรษฐกิจ ควรมีการให้อิสระหรือ ความเป็นส่วนตัว ในเรื่องของความคิดและการกระทำ โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนมุมมองกันในเรื่องต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น อย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะจากผลจากวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มเติมด้านแนวคิด บัณฑิต ตัวแปรในการวิจัยศึกษา ให้หลากหลายมากขึ้น เนื่องจาก สถานการณ์สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สภาพอากาศ โรคระบาด เทคโนโลยี ฯลฯ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องกำลังพลโดยภาพรวมในวงกว้างมากขึ้น โดยอาจเพิ่มกลุ่มสำรวจ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามาในการวิจัยศึกษา เพื่อให้ได้ผลมาพัฒนา และปรับปรุง มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการเงินกลาโหม.สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2566,จาก <https://dfd.mod.go.th/>
กิตติคุณ กุศลคุณ.(2564).ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง.
การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี. (2554, น. 21-22).ความสุขหลากมุมมองด้วย HOME โมเดล.กรุงเทพฯ: ศูนย์เสริมสร้างสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ.
นุรป่าชียะห์ ภูนา.(2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลใน อำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
เบญจรัตน์ อายูไรชย.(2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ภัทรดนัย ฉลองบุญ.(2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.วารสารสันติศึกษา ปรีทรรศน์ มจร. ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ.ปทุมธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช.(2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สายพิน ยาสวรรณ.(2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สิวลี มุ่งสูงเนิน.(2562). การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบิน แห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
อุไรพร เสียงลี.(2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rd ed). New York : Harper and Row.